



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Motivación laboral y su relación con el clima institucional en el colegio fiscal
técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA

Br. Chango Caiza Matilde Marlene (ORCID: 0000-0001-6315-7214)

ASESOR

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA- PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedicó a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos en mi vida. De igual forma dedico a mis familiares padre y hermanas que me han apoyado incondicionalmente durante todo el trayecto de mis estudios. A mi compañero de vida que con su amor comprensión y esfuerzo me ha dado su apoyo y amor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis Hermanas Victoria, Miriam, Patricia que con sus palabras me daban la fuerza para continuar y sentirme orgullosa de lo que soy. De igual forma, agradezco a mi asesor de Tesis, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo y así cumplir una de mis metas.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:00 Horas del día 29 DE JUNIO DE 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Motivación laboral y su relación con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019., presentada/o por el /la bachiller CHANGO CAIZA, MATILDE MARLENE

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTA para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 29 DE JUNIO DE 2020

DR. GARCÍA RAMIREZ EDWIN MARTIN
PRESIDENTE

DR. IZQUIERDO ESPINOZA JULIO ROBERTO
SECRETARIO

DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESUS
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Bachiller Matilde Marlene Chango Caiza, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con Cedula N° 1802532182 con la tesis titulada "Motivación laboral y su relación con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, octubre, 2019.



Matilde Marlene Chango Caiza

C.I: 1802532182

ÍNDICE

Carátula	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1 Tipo de diseño de investigación	19
2.2 Operacionalización de las variables	20
2.3 Población, muestra y muestreo	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento	23
2.6. Método de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población de estudio	22
Tabla 2: Motivación laboral y el clima institucional	25
Tabla 3: Motivación laboral y la dimensión cultura organizacional.....	26
Tabla 4: Motivación laboral y la dimensión liderazgo institucional	27
Tabla 5: Motivación laboral y la dimensión comunicación organizacional.....	28
Tabla 6: Motivación laboral y la dimensión relaciones interpersonales.....	29
Tabla 7: Relación entre la motivación laboral y el clima institucional	30
Tabla 8: Relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional	31
Tabla 9: Relación entre la motivación laboral y el liderazgo institucional.....	32
Tabla 10: Relación entre la motivación laboral y la comunicación organizacional	33
Tabla 11: Relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales ..	34

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado como Motivación laboral y su relación con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019, tiene como objetivo general Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019, así mismo se utilizó un diseño de investigación no experimental de tipo correlacional, cuya población estuvo conformada por un total de 21 docentes de los cuales 7 son varones y 14 mujeres, para la recolección de datos se hizo uso de una encuesta, la cual se validó a través del juicio de expertos y su confiabilidad determinada a través del alfa de Cronbach con 0,946 para el clima institucional y 0,929 para la motivación laboral

Como parte de los resultados se determinó que un gran porcentaje de los docentes (61.9%) están presentando un nivel medio frente a la motivación laboral que perciben, y un 23.8% señalan tener una motivación baja, lo cual está generando que un 85.7% de los docentes presenten un nivel regular referente a su clima institucional, por otro lado se concluyó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el clima institucional según los valores alcanzados en la tabla 6 $\rho = 0,713$ relación positiva, con un valor de significancia de 0,045 el cual es menor que 0,05 valor establecido por la investigación. Es decir que la motivación laboral es favorable lo cual contribuye a mantener un buen clima institucional.

Palabras claves: Motivación, Clima, satisfacción, desempeño, labor

ABSTRACT

The present research work entitled Labor Motivation and its relationship with the institutional climate in the province of Bolívar province of Guayaquil, has a general objective To determine the relationship between work motivation and the institutional climate in the province of Bolívar in Guayaquil 2019, a correlational non-experimental research design was also used, whose population was made up of a total of 21 teachers, 7 of them are male and 14 women, for data collection the instrument was used questionnaire, which was validated through expert judgment and its reliability determined through Cronbach's alpha with 0.946 for the institutional climate and 0.929 for work motivation

As part of the results it was determined that a large percentage of teachers (61.9%) are presenting a medium level compared to the work motivation they receive, and 23.8% report having a low motivation, which is generating 85.7% of Teachers present a regular level regarding their institutional climate, on the other hand it was concluded that work motivation is significantly related to the institutional climate according to the values achieved in the table 6 $\rho = 0.713$ positive relationship, with a significance value of 0.045 the which is less than 0.05 value established by the investigation. In other words, work motivation is favorable, which contributes to maintaining a good institutional climate.

Keywords: Motivation, Climate, satisfaction, performance, work.

I. INTRODUCCIÓN

Cárdenas (2017). El actual problema que se suscita a nivel global, señala que los líderes y directivos de las distintas organizaciones, tienen como deber para lograr sus objetivos y fines dentro de la misma organización, tener en consideración el clima institucional y la motivación dentro de sus labores, debido a que dichas variables se encuentran estrechamente relacionados con la satisfacción en el campo laboral, en razón a lo vertido, es que brota la necesidad de analizar y entender el comportamiento que tiene el ambiente laboral y como éste es percibido por un colaborador, en tal sentido, el autor manifestó que se midió el clima laboral, dando como resultado que un 59% del campo estudiado, refirieron que a la motivación como una de las causas que le permiten a la persona desarrollar sus tareas de forma eficiente y eficaz para con los requerimientos de la empresa; mientras que un 43% refirió que no se encuentra motivado en sus labores.

En esa misma línea, el citado autor, refiere que una organización no debe ser considerada por los empleados solo como su centro de trabajo, sino que, debe ser un espacio de convivencia social, para que, de tal manera, se puede convertir para los mismos como un espacio para desarrollarse tanto personal como profesionalmente. (Cárdenas, 2017)

Además, podemos observar, que en el País de Ecuador, según Frías (2016), señala que dicha problemática se evidencia en el panorama que se ven involucradas las organizaciones de estudios, debido a que estas, presentan serias debilidades en su motivación laboral, lo cual, afecta en su clima institucional, no solo a la escala de la planta docente sino también en los trabajadores administrativos; esta seria deficiencia se evidencia en el agotamiento tanto físico como psicológico que sufren los puestos operativos, la carga de trabajo y en gran parte el salario que percibe, son causas para que el empleado desista del empleo. En razón a ello, es que se generan diversas interrogantes al observar una realidad latente en el sector principal, como es el de la educación. Existen diversas investigaciones, que tratan de entender esta problemática que se han visto involucradas las organizaciones, como lo son la motivación, el clima institucional y la satisfacción laboral.

Finalmente, podemos observar frente a la realidad problemática suscitada en el centro educativo fiscal técnico de la provincia de Bolívar en Guayaquil se visualiza

que los docentes y demás administrativos se encuentran laborando bajo un clima institucional muy malo en donde los docentes no demuestran compañerismo y buen trato entre ellos, así también se observan que están totalmente desmotivados tanto salarialmente como por la problemática que surge en su institución desde los trabajadores administrativos hasta los más altos directivos.

Dentro de las investigaciones realizadas anteriormente en un ámbito internacional Murga (2017) en su estudio, vinculado al clima laboral y la motivación de los miembros del centro educativo Virgen del Carmen, Universidad de Huánuco - Perú, expresa que el 67% de los docentes indican que algunas veces existen estímulos de progreso y de motivación laboral, así mismo un 50% afirma que regularmente las labores que realizan les otorga un mejor clima laboral, el que les permite desarrollarse, de la misma manera un 53.3% de los trabajadores indica que algunas veces la relación con su superior es cordial, pero cuando reclaman algo se genera un ambiente de tensión alta.

Así mismo, Cornejo (2018), en su investigación titulada como Clima y satisfacción como predictores del desempeño en un centro educativo público de Chile, Universidad de Chile – Chile, su finalidad es identificar en qué guarda relación el clima laboral con la motivación y el desempeño de los miembros de dicho centro en Chile. Para que pueda desarrollarse esta investigación se empleó un método mixto, para la cual, se aplicó el método de cuestionarios y entrevistas. Las encuestas recayeron sobre 96 empleados, un porcentaje de 56.3% hombres y el otro porcentaje de 43.7% mujeres, con una edad general de 41 años. Es en dicha investigación que se obtuvo como resultados que efectivamente guarda relación, pero dirigida a un aspecto positivo con las variables del clima organizacional y motivación laboral. Asimismo, se obtuvo una definición acerca de la comunicación, la cual es un predictor muy relevante ello se debe en razón a que un 76.5% de la plana de profesores mantienen un nivel alto de comunicación para la realización de sus tareas como profesores dentro del centro educativo. En ambos modelos, que se realizaron independientemente una de otra, engendraron resultados reveladores, sin embargo, al ser analizados en grupo, dichos resultados son aún mucho más convenientes, siendo en ese sentido, que se determinó que ambas

premisas son vitales e importantes en el desempeño que se debe mostrar en una Organización.

De Igual manera, Talledo (2015), en su investigación denominada Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal del colegio particular Hans, Universidad Antenor Orrego - Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe con las variables de clima y de motivación laboral de la plana de trabajadores inmersos en las tareas educativas; para lo cual, el método de estudio descriptivo correlacional; el campo de estudio fue de 39 profesores; de los cuales se encontraban docentes, directores, y auxiliares del colegio. De dicha manera, se obtuvo como resultado que un 85% de los profesores indicaron que se evidencia una buena cultura organizacional, mientras que un 54% refirió que se sienten con una baja motivación dentro de su centro laboral, concluyéndose que los profesores se sienten satisfechos con el ambiente que poseen en su centro educativo sin embargo no se sienten firmemente motivados.

Por otro lado, Castilla, (2018) explica el: Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral de los docentes del colegio Internacional SEK, Universidad Nacional de Ecuador, cuyo objetivo general fue examinar las circunstancias y condiciones en que versa la calidad de la vida desde la óptica del trabajo motivacional en relación al ambiente en el que se encuentran los miembros de una institución, para lo cual, la metodología utilizada fue cuantitativa – correlacional, pudiendo observar dentro los resultados que el clima organizacional está considerablemente vinculado con la motivación laboral, de la misma manera, se logró determinar que posee asociación con el aumento de la calidad de vida laboral, de otra parte, dentro de lo obtenido se tiene que un 64.3% de los profesores mantenían una motivación laboral regular, debido a que el liderazgo practicado dentro de la institución, era un liderazgo autoritario. Por lo que se concluyó que este tipo de liderazgo dificulta las tareas laborales de los docentes de la institución.

Así también, Casana, (2016) en su trabajo denominado: Clima institucional y Motivación Laboral en docentes de la institución educativa particular Javier - Guayaquil, Universidad Politécnica de Cuenca, cuya finalidad fue conocer la incidencia del clima organizacional en la motivación laboral en la plana docente de

dicho centro educativo, la cual fue desarrollada bajo un enfoque cuali – cuantitativo, en el presente trabajo, el autor hace mención que el clima organizacional si tiene relevancia en la motivación laboral de la plana de docentes de dicha institución, de dicha manera, se logró evidenciar que un 85% de la plana de docentes refirieron que el clima dentro del centro educativo es el adecuado y dicho clima, los motiva a desarrollarse, debido a que uno de los factores que influyen es el de liderazgo institucional, concluyéndose que dicho liderazgo es llevado de la manera más correcta y eficiente posible, generando en sus trabajadores, confianza y seguridad.

Con respecto a las teorías relacionadas con el tema la variable Motivación laboral, la cual, se estima como una situación emocional positiva realizada por un ser humano generado por la reacción de obtener un estímulo, compensando una necesidad que puede engendrar como resultado un destacado comportamiento. García, Escalante, Quiroga, (2012).

Para Maslow, dentro la motivación laboral se evidencia una jerarquía de necesidades, en 1994, interpone la idea que las necesidades de los sujetos no constituyen gran relevancia por lo que no deben ser complacidas. Todo ser humano, puede poseer diversas necesidades según sus preferencias, para ser exacto cinco. Es una pirámide o sistema, compuesta por necesidades que van desde las más importantes hasta las secundarias. Podemos encontrar, a las necesidades Fisiológicas como sed, abrigo, hambre, sexo, y otras necesidades físicas o corporales. Asimismo, respecto a la seguridad, que incluye la protección ante perjuicios emocionales, físicos y sociales dentro de las cuales se encuentra la sensación de pertenencia, amistad, aceptación o también llamada de afectos. De estima, de los cuales hemos identificado a unos de ellos, por ejemplo, como la autonomía, logros, respeto propio y por otro lado, reconocemos existen factores externos, entre los cuales se encuentran el estatus, reconocimiento y la atención. Asimismo, encontramos los de autorrealización: que es la motivación e impulso del individuo para ser capaz de lo que se propone, evidenciando superación, el logro potenciarse a uno mismo y la autosatisfacción, (Maslow, 1994).

McClelland (2006), destaca dentro de los impulsos que resaltan en mayor grado de otros, respecto a la motivación laboral a los siguientes:

Necesidad de cumplir metas: hace referencia al esfuerzo que cada persona realiza para lograr sobresalir dentro de los demás. Asimismo, puede ser considerada como la pelea por alcanzar el éxito.

Necesidad de dominar: hace referencia a la necesidad de obtener que los seres humanos tengan comportamientos que no harían normalmente, esto se traduce en las ansias de generar impacto, de influenciar y de realizar un dominio hacia los demás.

Necesidad de socialización: hace referencia a las ganas de socializar con las demás personas, esto se traduce como, generar alianzas con amistades y cercanías con otros miembros.

De acuerdo a Herzberg (1987), la motivación se desarrolla por la indagación de una satisfacción óptima de algunas necesidades. Davis y Nestrow (2002) refirió que una persona posea diversas necesidades en un lapso determinado. Las cuales pueden ser, biógenas: generadas por estados de tensión fisiológica, como hambre, incomodidad y sed. Sin embargo, existen otras necesidades, las cuales son denominadas como psicógenas: generadas por estados de tensión psicológica, como la necesidad de pertenecer y ser aceptado. La necesidad se transforma en un motivo cuando se eleva a un nivel de intensidad suficiente. Por lo que, un motivo es una necesidad sustentada en la urgencia para que, con ello, un ser humano se comporte de una manera u otra.

Así mismo, Chiavenato (2002) señala que cuando nace una necesidad esta es una fuerza dinámica y persistente que genera un comportamiento, por lo que, cuando aparece una necesidad, esta quebranta el estatus de equilibrio de cada persona u organización para producir una situación de inconformismo, desequilibrio y tensión que lleva al ser humano a comportarse de determinada manera para lograr descargar la tensión y así equilibrarse.

Robbins (1998) determinó que estimular a un ser humano para que actúe y ejecute una acción que satisfaga sus necesidades primarias o secundarias y de esa manera lograr un objetivo deseado, es para él, el concepto de motivación.

Los autores Robbins y Judge (2013) explican en una de sus primigenias teorías, que la motivación de los colaboradores de una organización puede explicarse en

base a cinco teorías, creadas a mediados de la década de 1950, puesto que en ellas se sienta el origen de las formas de motivación en cada individuo. Así tenemos y pasaremos a explicar La Teoría de la Motivación o también llamada jerarquía de necesidades, expuesta por el autor Abraham Maslow, que se centra en una sola hipótesis, es decir, la cual señala que dentro de cada sujeto coexisten cinco necesidades básicas, entre ellas están: las necesidades Fisiológicas, de Seguridad, Sociales, de Estima y Autorealización.

Asimismo, otra Teoría es la de X y Y el autor Robbins y Judge (2013), cita al autor Douglas McGregor, y en su Teoría organiza dos visiones diferentes en cada individuos, la Teoría X, la describe como la esencia negativa que posee, poniendo como ejemplo a un trabajador pesimista, juzgador, rígido que posee aversión del trabajo, evitando situaciones que tengan que ver con éste, y desde otro plano, la Teoría Y, que como puede predecirse es lo positivo, señalando un trabajador activo, persona dinámica, optimista, un ideal de empleado. Es así que McGregor, tras analizar a los gerentes en relación con los empleados, determina que el punto de vista de cada uno referente al ser natural (seres humanos) tienen como fundamento suposiciones que han moldeado su comportamiento. Ejemplificando lo anteriormente dicho, describe McGregor que los gerentes que siguen la Teoría X consideran que el malestar y disgusto que los empleados sienten por el trabajo es inherente, no cambiará, entonces creen que se les debe coaccionar para realizar bien su labor. Sin embargo, quienes tienen en cuenta la Teoría Y, creen que los empleados igualan el trabajo a distintas actividades de las cuales una persona regular buscará y aceptará la responsabilidad como algo muy natural. Esta última teoría consiste en que las necesidades del superior dominan a la de los empleados, en la que el propio McGregor consideraba que conceptos en que se basa esta teoría eran válidos, a diferencia de la Teoría X. Por tal motivo, se implantó que las ideas vinculadas a tomar decisiones participativamente, trabajos que generaban responsabilidad, trabajos desafiantes y buenas relaciones de grupo encaminaban y maximizaban la motivación de los individuos en el trabajo.

Por otro lado, tenemos la Teoría de dos factores, a la cual se le puede denominar Teoría de Motivación e Higiene en su relación con elementos intrínsecos de la satisfacción laboral y a su vez vincula diversos factores los cuales van de la mano

con el inconformismo. De otro lado, con relación a los factores que hace mención a la higiene, tienen que ver con factores políticos, administrativos, supervisores, salariales que se va a verificar si éstos son buenos y mantienen felices o tranquilos a los empleados o colaboradores, de ello se desprenderá si no se encuentran insatisfechos.

El autor Jones y George (2006) explican cómo se aplicarán las Teorías a cada Organización, lo que implica un trabajo arduo y continuo de los administradores ya que serán quienes gradúen el estado de la motivación de los individuos de su institución, así también su desempeño, por tanto, van a relacionarlos con lo que se ha obtenido con respecto a la realización de comportamientos y logros esperados según las metas que se hayan impuesto.

Dicho aspecto se centra en los lazos que existen entre el rendimiento y resultado de la motivación. Logrando establecer al aprendizaje como una variación constante y duradero en el comportamiento que un individuo puede tener, que es del resultado de su propia vivencia y práctica. El aprendizaje como tal, abarca un puesto verdaderamente transcendental en las organizaciones, siempre que los individuos aprendan a comportarse de cierta manera para alcanzar sus objetivos. Claro está que un sujeto aprende a desempeñarse mucho mejor que el pasado o presente, pues aprendió a buscar mejores conductas en base a sus comportamientos anteriores, por ejemplo, a alcanzar una mejor remuneración o a lograr créditos por si solo, que se verán reflejados con las felicitaciones de sus jefes, lo que permitirá que el empleado tenga un mejor desempeño.

En este punto, llegamos a las técnicas motivaciones, que las define el autor Ruiz (2012) como la manera en que se pueden utilizar en empresas, a fin de alcanzar a motivar a los colaboradores, para que pueda percibirse mejor alcance y productividad en las actividades laborales que se les encarga a diario.

Dentro de estas técnicas tenemos:

Políticas de conciliación: medida implantada a fin de llegar a acuerdos respecto a la vida personal, en un aspecto laboral y familiar de los empleados, los acuerdos entre empleadores y trabajadores más comunes son un horario flexible, tiempo

parcial de trabajo, permisos legales de los padres, prestar servicio de guardería o también el permiso que consiste en el permiso para cuidar familiares, entre otros.

Mejora de las condiciones laborales: una técnica también bastante utilizada y diferente, es la mejora de salarios, condiciones de trabajo, como iluminación, temperatura, decoración, herramientas de trabajo adecuadas y sobre todo seguridad, dirigido a que el empleado preste un servicio productivo y eficaz a favor de la empresa.

Enriquecimiento del trabajo: basado en fortalecer y cambiar la forma de realizar el trabajo, pues resulta menos rutinario para el empleado. Así les brinda autonomía, permitiéndole al empleador mayor participación en su propio trabajo, ya que es él quien mejor lo conoce.

Adecuación de la persona al puesto de trabajo: consiste en realizar un proceso de selección adecuado, es decir, de reubicar al personal en lugares específicos conforme a sus fortalezas y debilidades, lo que logrará motivar al trabajador.

El reconocimiento del trabajo: es vital engrandecer al personal que hizo bien sus labores, reconociéndolo y felicitando de manera pública o directa. Tal reconocimiento puede llevarse a cabo con palabras simples de agradecimiento, vía electrónica, carta o informe favorable dirigido al jefe inmediato que puede incluir una propuesta de ascenso. También el reconocimiento puede darse a los colaboradores como regalos canastas.

El autor Slocum (2009) por su lado otorga credibilidad que el fundamento base y clave de la motivación, la cual se verá reflejado en el desempeño de los trabajadores de toda Institución, dependerá del grado de capacidad que tenga una persona. Que ejemplifica con la fórmula utilizada con mayor continuidad es la siguiente: $\text{desempeño} = f(\text{capacidad} \times \text{motivación})$ es decir, resulta imposible que un sujeto se desarrolle laboralmente en una tarea con éxito sino tiene la capacidad para desempeñarla. La capacidad entonces la define como el talento inherente y el grado de competencia a fin de lograr metas. Sin embargo, la capacidad no es suficiente para resguardar o asegurar un excelente desempeño. Agregado a ello, el colaborador debe desear lograr niveles altos en su desempeño. La motivación se centra en un objetivo. Estos objetivos o metas trazadas por el empleado o colaborador, le permiten constantemente estar en actividad, otorgándole las

fuerzas suficientes que lo impulsaran a alcanzarlas, y a buscar soluciones a sus necesidades con su propio trabajo.

Dentro de las dimensiones de la motivación laboral tenemos a los factores de higiene y remuneración, que según Herzberg (1996), señalo que dichos factores, llamados de higiene o extrínsecos, son aquellos que se ubican en el ambiente donde laboran los trabajadores, y alcanzan, las condiciones donde se desarrollan en su centro de trabajo, mientras que, el facto de remuneración se determina por el pago salarial o la expectativa salarial.

Asimismo, en la variable motivación laboral contamos con la dimensión conocida como “relaciones sociales”, definidas por Bisquerra (2003) como la conducta de interactuar de un sujeto con otros, sean compañeros, subordinados o superiores, explicando así que son relaciones sociales de carácter positivo, llevado a cabo en una Institución, dejando en el olvido los cargos, funciones y jerarquías.

Por otro lado, contamos a su vez con la dimensión de “factores motivacionales”, la cual se, según el autor Herzberg, señala que tales factores motivacionales o también conocidos como intrínsecos, se vinculan con la labor misma, es decir, elementos que lo constituyen, como la responsabilidad, reconocimiento, motivación y contribución.

No nos olvidamos de la dimensión “satisfacción laboral”, la cual según Robbins, es el conjunto de conductas, dotadas de actitudes y condiciones de un sujeto que posee y realiza en su trabajo, dando a notar su satisfacción, por ejemplo, si un sujeto “x” tiene actitudes positivas en su puesto de trabajo, del mismo se podrá predecir que está relacionado a los beneficios y relaciones sociales. Caso contrario es del sujeto insatisfecho, dará a notar actitudes claramente negativas. Por lo que concluye que al tratarse de actitudes, en la mayoría de situaciones se trata de satisfacción laboral.

Así también, al hablarse del “clima institucional”, no dice Litwin y Stringer (1968) que es la agrupación de elementos que se dan en un ambiente laboral, las cuales son captadas instantáneamente de manera directa e indirecta por los mismos

empleados que laboran en tal entorno, por lo cual va a influir, sea en sus conductas o supuestos motivacionales.

De lo expuesto anteriormente se tiene que para todo profesional es indispensable entender la forma del sistema organizacional, de jerarquías, puesto que su labor se desempeñará básicamente en el control de personas, así como de recursos, puesto que toda institución necesita ir a la par de la ciencia, caracterizada por avanzar aceleradamente y como consecuencia de ello exige un grado más de competencia en el mercado, basado en el desarrollo Segredo. La población, los ciudadanos indistintamente, y sus estructuras de organización avanzan conforme se dan los cambios sociales, mismos que alcanzan a expandirse notoriamente, ya que son capaces de buscar y encontrar soluciones a las numerosas dificultades que se van presentando. Numerosos autores han expuesto sus conceptos en referencia al clima organizacional, de los cuales hoy en día no se ha concretado o ha unificado.

Un claro ejemplo es el concepto de Chiavenato (2000), quien lo describe como particularidades que se desprenden de todo ambiente de trabajo, vivenciadas por cada sujeto que forma parte de una organización, siendo también que el mismo, afecta las aptitudes y comportamientos de los trabajadores.

García (2009) por su lado describe el clima organizacional como la valoración que tiene el personal respecto a su estructura, el ambiente o lugar físico, las relaciones sociales, que a su vez pueden cambiar por completo de armonía laboral, transformando buenas conductas o malas, alterando por completo el desarrollo del trabajo, afectando directamente en la producción y/o organización.

Likert, quien es citado por Brunet (1999) implanta la teoría del clima organizacional, señalando que las actitudes y comportamientos que se desprenden de los empleados se deriva directamente del trato o comportamiento del área administrativa y de ellos las condiciones que perciben, en consecuencia, nos dice que la reacción del empleado estará sujeta a su percepción o punto de vista.

De acuerdo a Alves (2000), se puede conceptualizar al clima, como el efecto de la percepción que la plana de empleados realiza en una determinada realidad objetiva. Esto es, un ambiente de respeto mutuo, ejercitando sus valores y

sentimientos, para de esta manera desarrollar un entorno amigable y de gran comunión entre los partícipes, los anteriormente factores mencionados sirven para determinar un ambiente favorable con miras a una productividad idónea y con un gran funcionamiento.

Según Martín (2000), el ambiente o clima institucional son factores significativos y coadyuvantes para los procedimientos de organización y de gestión, además, claro está de la innovación y cambio. Por lo que, se entiende que dicho entorno es por el cual los distintos empleados de una determinada institución se desarrollan y medio por el cual se dinamizan las condiciones en torno al ambiente que caracterizan a cada centro educativo. Se puede definir al clima institucional, como el entorno por el cual se desarrolla dentro de un centro educativo a raíz de las vivencias diarias del colectivo de dicha institución. Este entorno o ambiente tiene estrecha relación con las motivaciones, actitudes, valores y creencias que rige a cada ser humano y en especial al que labora en una determinada institución.

De acuerdo a lo mencionado por Rivas (2007), este hace mención a que el clima refleja las posturas, actitudes, creencias y valores de los trabajadores, y que estos, a su vez, en razón a su naturaleza, se convierte en elementos del clima.

En esa línea, Rivera (2003), manifiesta que el clima es un punto de vista generado de la organización y del ambiente laboral, la cual, se sustenta en su positividad o negatividad del ambiente dentro de una institución, la cual es integrada por trabajadores.

Podemos observar dentro de lo más significativo en el clima institucional, según el autor Chiavenato (1998), no solo está basado en el clima institucional en los centros educativos, lo que ya conocemos como estudios, conocimientos, métodos para ser mejor explicados, usando ciencias puras como la Antropología, Psicología y Sociología sino también, ni mucho menos el estudio positivista de las variables, en la exploración por incrementar la productividad y la calidad, el dilema es aún más certero, puesto que abarca aún más, pues trata de transformar pensamientos subjetivos pero impuestos, los que han sido el centro de las controversias de la educación que generalmente son casi siempre.

De otro lado, podemos señalar que el ambiente laboral puede ser tanto un peldaño o también visto como un obstáculo para el correcto desarrollo de la plana de docentes dentro de determinado centro educativo, por lo que, un factor que los distingue e influencia sería la forma de comportarse por parte de las personas que la integran. En síntesis, es el pensamiento intrínseco que se generan tanto los trabajadores como los directivos en torno a la institución a la que forman parte. Asimismo, lo anteriormente mencionado, hace alusión también a la sensación que crea el empleado con respecto a su acercamiento o distanciamiento que se genera con su superior, esto es sus jefes, así como, a sus colegas y colaboradores, que se puede encontrar establecida en términos de estructura, recompensas, autonomía, cordialidad, apertura, apoyo, consideración, etc. Lo importante de la investigación consiste y se sustenta en la verificación de que el ambiente laboral influirá en la forma de comportarse de los trabajadores, por medio de percepciones ya impuestas que realizan un filtro a la realidad y supeditan los grados de motivación laboral, así como en su rendimiento como profesional.

Existen teorías respecto al tema en cuestión, podemos encontrar a la teoría de Rensis Likert, la cual, es una teoría con mucha relevancia y que sustentó al clima institucional, esta fue desarrollada por Rensis Likert en el año 1946, dichos patrones de conducta se han confirmado en los dirigentes de dos sectores: los sectores productivos y de los sectores de poca producción. Por lo que, sus resultados acerca de la forma de liderazgo hacen referencia que en el sector donde se observaba un aumento considerable en razón a la productividad de los empleados no se encuentra relacionado con la presión laboral o el beneficio obtenido por la organización, sino que, en realidad el líder prestaba bastante atención a las necesidades de sus empleados, era comprensible en los trabajos de sus empleados y además brindaba delegaciones de funciones y espacio en su lugar de trabajo a cada uno de los empleados.

Mientras tanto el segundo grupo que se ubicaba en el sector con menos producción, los resultados que se obtuvieron fueron discordantes con el primero, puesto que el nivel que producían los empleado era muy pequeño ya que estaba sustentado por el autoritarismo y la exigencia, exhibiendo una motivación por debajo de lo normal, totalmente insatisfechos y desmoralizados en su ambiente

laboral. De la mano de su esposa Jane Gibson Likert, llegaron a la conclusión que el ambiente de la organización no se encuentra determinado por el grado del logro que el empleado cumpla dentro de la institución, sino en la manera como se siente al entablar relaciones en su clima laboral con otros trabajadores, de lo que se concluye, al existir un buen liderazgo existirá un buen ambiente dentro de la empresa.

Teoría de Litwin y Stringer, esta se sustenta en el planteamiento de McClelland el mismo que desarrolló sus estudios en 1961 en la Universidad de Harvard, acerca de la motivación que tiene un empleado en una institución, este estudioso fracciona tres categorías por medio del cual se engendran las necesidades motivacionales, con relación a la primera de ellas, el poder que puede tener un empleado en su centro laboral y la manera de ejercerlo; el segundo es la afiliación, esto es la identificación que tiene el empleado para con su organización; y el tercero, es el cumplimiento de sus objetivos de los empleados en cuanto a sus metas planteadas.

De acuerdo a dicho planteamiento, los autores Litwin y Stinger, manifiestan que el clima se encuentra determinado por ciertos filtros como la estructura en la cual se cimenta la empresa, el manera de liderar, la toma de decisiones y entre otros. Aunado a ello, estima que la motivación del empleado es influida por la forma de liderar, la cultura o la historia que posea cierta organización, sin embargo, se realiza de manera subconsciente debido a que ningún empleado ha referido de manera abierta acerca del clima que vive a diario en la organización donde trabaja.

Finalmente, hacen referencia a que existen tres clases de clima que se pueden encontrar en una empresa: el primero es el clima del autoritarismo, por medio del cual, se encuentra una nula o escasa motivación con respecto al empleado debido a que este labora bajo presión y con posturas negativas de su entorno, por lo que la productividad en esta clase de clima es muy pequeña engendrando una insatisfacción laboral. En el segundo tipo de clima es el de la amistad o ambiente amigable, en esta clase de clima se concibe una gran motivación por parte de los empleados, además de que perciben una alta afiliación con la organización, sin embargo, la producción que se genera no es la idónea. Y por último, es el que está

basado en el cumplimiento de sus objetivos, donde la satisfacción, motivación y las posturas positivas son elevadas permitiendo un gran índice de producción.

Existen los tipos de clima abierto o también llamado participativo y el clima cerrado o también denominado autoritario los cuales fueron identificados por Likert (1961-1972) dentro de los distintos tipos de clima que existían.

Autoritario o duro: Podemos observar dentro de este clima, que el empleador no confía en la eficacia de sus trabajadores, percibiéndose en el clima un sentimiento de temor, ya que, los objetivos de sus labores y las decisiones son tomadas por él (en el campo educativo sería el director) y solo pone de conocimiento lo adoptado sin aceptar comentario en contrario, creando un entorno de castigos, recelos, amenazas y muy pocas recompensas, asimismo, se observa que la interacción entre los directivos y los subordinados son casi nulas, ya que las decisiones son tomadas por ellos.

Autoritario benévolo: El directivo se comporta de manera tolerante hacia los trabajadores y de manera paternal, la mayoría de decisiones son tomadas por el directivo y en ciertas oportunidades se delega poder a otros, sin embargo, dichas delegaciones no influyen en la toma de decisiones, se otorga una recompensa y castigos a quien realmente se los haya ganado como una manera de incentivar a los trabajadores, en esta clase de clima el director se entretiene jugando con las necesidades sociales de los empleados, pero a pesar de ello, el pensamiento que se tiene acerca de dicho ambiente es el de estructurado y estable.

Sistema consultivo: consiste en las decisiones que se optaran, las decisiones las toma el director, que previamente tendrá la participación de los sujetos que forman parte de la organización, de diversos niveles, que permitirá optar por decisiones más duraderas y concretas. La comunicación que tendrá el director con los sujetos será de tipo descendente, todo ello acompañado de recompensas o castigos que serán momentáneos, mientras que el control que se ejercerá, será para niveles intermedios.

Sistema de participación del grupo: en este tipo de sistemas la comunicación se origina desde un sentido horizontal, vertical, ascendente y descendente, ya que en la organización hay confianza en los empleados. Los profesores se encuentran motivados debido a que también forman parte de los procesos que definirán los

objetivos para mejorar su trabajo y rendimiento, debido a que el trabajo se centra en la amistad. Los esfuerzos de todos se unifican direccionados al logro de los objetivos.

Forma parte de las dimensiones del clima Institucional, la ya conocida, “Cultura organizacional”, que Hitpass (2003) describe que está estrechamente vinculado a los elementos, tales como: identidad, moral, motivación y satisfacción, mientras que una cultura organizacional, consiste en la forma de que cada organización se ha venido desarrollando. Dan Denison (2013) por tal motivo afirma que una cultura organizacional consta de creencias, costumbres, principios fundamentales que forman parte de las bases del sistema únicamente gerencial en la organización.

Kotter (1988) hace hincapié en la dimensión relacionada al Liderazgo institucional, pues lo considera un continuo suceso de acciones de control, del cual se advierte que los esfuerzos grupales solidarios, motiva y genera logros para las habilidades directivas, así como de las gerenciales, teniendo por tanto un objetivo grupal, deduciéndose una organización con los mismos intereses y proyecciones.

Resaltamos así que la dimensión Comunicación organizacional se encuentra dentro del clima organizacional, del cual también recae suma importancia, puesto que según Kreps (1995) es un continuo avance, proceso por el cual cada sujeto que forma parte de una organización, recaba información exacta respecto a su propia forma de organización, utilizando así la herramienta de la comunicación, reconociendo y negando los cambios dentro de la misma, interpretándose también como las técnicas y actividades, dirigidas a economizar, agilizar los mensajes que se intercambian los miembros o de la organización con el exterior.

El autor De la Fuente (1997) también toma en cuenta esta dimensión, describiéndola como un proceso mediante la cual los Directivos, se encargan de construir, evaluar y modificar la organización en un contexto formal, a fin de agilizar tareas, actividades urgentes para continuar con los objetivos ya establecidos, de forma plena, abarcándolos en su totalidad eficientemente. Debemos considerar así, que el clima institucional nos señala las Relaciones interpersonales como dimensiones, según Silviera (2014) pues es la agrupación de interacciones que se dan entre personas, considerándose un medio eficaz no solo con comunicación

verbal de diversos temas, sino también con la expresión de sentimientos, conclusiones, ideas que se crean con la comunidad y en la escuela, llevándose oportunidades, diversión, entre otras, que forman parte de la fuente de aprendizaje.

Por su lado Pelaez (2004) señala que tales organizaciones funcionan actualmente a máximas velocidades, el mismo, que ha sido la respuesta de acciones urgentes e inmediatas, debido a que lo contrario podrían salir del mercado y finalmente dejar de existir. Por tal motivo es irremplazable el desarrollo y crecimiento del personal en cada organización. Si bien se dan los cambios, se busca la eficacia en los mismos, para lograr cambios visibles en nuestro entorno, y no solo eso, sino que eso va a transcender en las propias Organizaciones.

Después de realizar un análisis de la problemática ocurrida a nivel local como a nivel nacional se procede a formular el problema de investigación con la siguiente pregunta:

¿La motivación laboral se relaciona con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019?

Por otro lado, las preguntas específicas de investigación se mencionan a continuación:

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión cultura Organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019?

¿Cuál es relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión liderazgo institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión comunicación organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión relaciones interpersonales en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019?

Por otro lado, el presente trabajo de investigación se justifica teóricamente dado las teorías e investigaciones de diversos autores lo que contribuirá científicamente y llenara espacios cognoscitivos existentes, puesto que ayudara a establecer la

relación entre la motivación laboral y el clima institucional y esto ayudará a que se incremente el conocimiento motivando la producción científica e incentivando a otras investigaciones.

Se justifica de manera práctica, ya que las acciones que tienen como dirección mejorarlas, influirán radicalmente en la producción y elaboración de los objetivos que tenga la organización, ya que, claro está que el comportamiento y actitud de cada sujeto no depende únicamente de su forma de ser, o características que lo individualizan, sino de los conceptos que han sido materia de estudio, entre ellos está, la percepción del clima de trabajo, la motivación que posee y los componentes que lo describen. También traerá consigo el mejoramiento de toma de decisiones seguras al nivel del diseño que caracteriza a la Institución, acompañado de programas con estrategias bien planteadas, innovaciones a nivel interno, gestión respecto a la motivación de los empleados, implementación de mejoras en la comunicación, en lo referente a productividad, incremento de remuneraciones acordes al plan de trabajo, siendo así la forma más viable para direccionar el desempeño de las funciones de cada sujeto.

Finalmente, este trabajo de investigación se justifica metodológicamente ya que será un aporte significativo en la implementación de estrategias viables que produzcan cambios positivos en el mismo servicio y otros, brindando además pautas para la elaboración, monitoreo y evaluación de guías o proyectos, con la finalidad de optimizar el desempeño de los mismos en cada área de sus funciones, logrando un mayor grado de eficiencia y excelencia en el servicio prestado a los usuarios. El instrumento empleado en la investigación también servirá como modelo para desarrollar otros trabajos relacionados con las variables de estudio, dando así continuidad a estos procesos de cambio, que benefician a los docentes, al personal administrativo y a las entidades donde laboran.

Así también se plantea las hipótesis que sustentan la investigación.

H₁: La motivación laboral se relaciona significativamente con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

H₀: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

Así también dentro de las hipótesis específicas tenemos:

H₁: La motivación laboral se relaciona significativamente con la cultura Organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

H₂: La motivación laboral se relaciona significativamente con el liderazgo institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

H₃: La motivación laboral se relaciona significativamente con la comunicación organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

H₄: La motivación laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

Finalmente, en la investigación se plantea como objetivo general:

Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019.

Por otro lado, dentro de los objetivos específicos tenemos:

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión cultura Organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

Conocer la relación que existe entre la motivación laboral y el liderazgo institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión comunicación organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión relaciones interpersonales en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

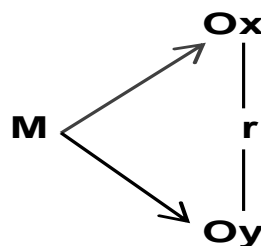
II. MÉTODO

2.1 Tipo de diseño de investigación

Nuestra investigación presenta un diseño de investigación no experimental, de corte transversal; porque sus datos fueron recolectados en un tiempo determinado, así también por otro lado la investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre las variables motivación laboral y clima institucional.

La investigación es de tipo descriptivo-correlacional porque se pretende determinar una relación existente entre dos variables: Motivación laboral y Clima institucional, se analizará su incidencia e interacción en un momento determinado, Hernández, Fernández & Baptista, (2010)

El diseño de investigación se muestra gráficamente:



Dónde:

M : Docentes del colegio fiscal técnico Provincia de Bolívar

Ox : Variable independiente (Clima institucional)

Oy : Variable dependiente (Motivación Laboral)

r : Relación entre las variables.

2.2 Operacionalización de las variables

Matriz de Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
VI Motivación Laboral	García, Escalante, Quiroga, (2012). Considerada a la motivación laboral como una situación emocional positiva llevada a cabo por una persona ante la reacción de obtener un estímulo, compensando una necesidad que puede derivar como resultado un mejor comportamiento la cual está influenciada por factores de higiene como de remuneración, relaciones sociales, factores que promueven la motivación y satisfacción laboral	<p>La motivación laboral estará conformada por la dimensión factores de higiene y remuneración que consta de 7 ítems, relaciones sociales con 7 ítems, factores motivacionales con 5 ítems y la dimensión satisfacción laboral con 5 ítems.</p> <p>Dicho cuestionario contara con una escala de Likert con 5 niveles los cuales serán 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Factores de higiene y remuneración Relaciones Sociales Factores Motivacionales Satisfacción Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Condición de trabajo Remuneración Relación con los compañeros Relación dentro de la institución Reconocimiento Responsabilidad Contribución Motivación Condiciones Beneficios Relaciones Sociales 	✓ Ordinal

Matriz de Operacionalización de la variable Clima Institucional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V2 Clima institucional	Litwin y Stringer (1968) estableció que el clima institucional es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo influenciado por la cultura, liderazgo y relaciones interpersonales que son susceptibles de ser medidas percibidas directas o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento, comunicación y motivación".	<p>La variable clima institucional está conformada por 4 dimensiones las cuales están divididas en la dimensión cultura organizacional con 8 ítems, liderazgo institucional con 9 ítems, comunicación organizacional 7 ítems, relaciones interpersonales con 11 ítems.</p> <p>Así mismo el cuestionario de esta variable será medido mediante una escala de Likert con 5 niveles: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura Organizacional • Liderazgo Institucional • Comunicación Organizacional • Relaciones Interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad • Motivación • Control • Habilidad relacional • Comunicación • Relaciones sociales • Conocimiento de las funciones • En la escuela • En la comunidad 	✓ Ordinal

2.3 Población, muestra y muestreo

La población, muestra y muestro Pineda (1994) lo define como conjunto o subconjunto de elementos (personas, animales, objetos, etc.) que se desea estudiar y conocer para parte de una investigación. La población de estudio está representada por los 21 docentes de ambos géneros de la sección vespertina, del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar.

La población de nuestra investigación está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1: Distribución de la población de estudio

Género	Total	%
Varones	7	31.81
Mujeres	14	68,18
Total	21	100

Fuente: Elaboración propia

La muestra de estudio estará representada por un grupo pequeño de 10 docentes del colegio fiscal Aguirre Abad con similares características de investigación. Así mismo cabe decir que para el cálculo de la muestra de esta investigación se utilizó un muestreo no probabilístico, tomando como criterio de inclusión a los docentes del turno de la vespertina, de ambos géneros.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Dentro de las técnicas de recolección de datos tenemos a Rojas (1996) quien indica que las técnicas e instrumentos de recolección de información o de datos, ayudan a presentar información tanto cualitativa y cuantitativa los cuales nos ayudara a responder lo planteado a nuestros objetivos e hipótesis de la investigación.

La validez de acuerdo Anastasi y Urbina (2007), se puede definir como la medición adecuada del cuestionario y lo cuan bien lo mide, esto es debido a que validez proporciona el grado con que se definen las conclusiones a partir de los resultados

que se han obtenido, cabe decir que como parte de la validez usada en nuestra investigación se llevó a cabo una validez de contenido.

La confiabilidad de un cuestionario se refiere, que para que este sea aplicado a un conjunto de personas debe ser eficaz, por lo que, de acuerdo a Bernal (2006), esta se puede definir como la capacidad del instrumento para proporcionar determinados resultados que sean confiables, y de ser el caso, cuando sean aplicados reiteradamente, el instrumento tiene como fin arrojar medias aún mucho más eficaces, es por lo anteriormente expuesto que el estadístico de confiabilidad a utilizar dentro de la investigación será el alfa de Cronbach ya que este permite medir la confiabilidad de instrumentos con respuestas politómicas y con escala de Likert.

2.5. Procedimiento

El procedimiento para llevar a cabo en la investigación constó a partir de la aplicación de las encuestas, una vez que ha sido otorgado el permiso tanto por la universidad como por la escuela se procede a su aplicación, para luego ser tabuladas y procesadas en el respectivo software, realizando el análisis correspondiente según el tipo de variable con el cual se esté trabajando, por otro lado cabe resaltar que para la investigación se elaboraron 2 instrumentos, los cuales servirán para medir tanto la motivación laboral la cual cuenta con 4 dimensiones y 30 ítems con una escala de respuesta (1) nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, así también el clima institucional con un cuestionario conformado por 4 dimensiones y 30 ítems con una escala de respuesta (1) nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

2.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos en el presente trabajo de investigación se tabulo a través del paquete estadístico SPSS V.25 donde se realizará un análisis de las variables de estudio, así mismo se determinará la relación entre ellas utilizando estadística inferencial aplicada, como parte del análisis se hará uso de la prueba estadística rho de Spearman ya que esta técnica nos ayuda a medir la relación que existe entre 2 variables de tipo cuantitativas discretas de escala ordinal.

2.7. Aspectos éticos

Como parte de los aspectos éticos, se procedió a solicitar los adecuados permisos tanto para la aplicación de la prueba piloto como para la aplicación total de la encuesta por parte de los directores de las escuelas, así mismo se mantuvo en anonimato el nombre de los docentes a cuáles se les fue aplicada la encuesta para obtener una respuesta más fiable.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019.

Tabla 2: Motivación laboral y el clima institucional

		Clima institucional							
		Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación laboral	Bajo	0	0,0%	5	23,8%	0	0,0%	5	23,8%
	Medio	0	0,0%	11	52,4%	2	9,5%	13	61,9%
	Alto	1	4,8%	2	9,5%	0	0,0%	3	14,3%
	Total	1	4,8%	18	85,7%	2	9,5%	21	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a docentes del colegio fiscal técnico Provincia de Bolívar

Interpretación:

En la tabla 02 se observa que el 61.9% de los docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar tienen un nivel medio con respecto a su motivación laboral, así también se visualiza que un 85,7% de los docentes manifiestan que el clima institucional está en un nivel regular, por otro lado el 23,8% de los encuestados indican que la motivación laboral tiene un nivel bajo, así también el 9,5% de los encuestados manifiestan que el clima institucional es adecuado, por otro lado el 14,3% de los docentes indican que la motivación laboral tiene un nivel alto, por tanto el 4,8% de los docentes indican que el clima institucional es inadecuado.

Objetivo Específico 1:

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión cultura Organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil.

Tabla 3: Motivación laboral y la dimensión cultura organizacional

		Cultura Organizacional							
		Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación laboral	Bajo	0	0,0%	4	19,0%	1	4,8%	5	23,8%
	Medio	0	0,0%	7	33,3%	6	28,6%	13	61,9%
	Alto	1	4,8%	0	0,0%	2	9,5%	3	14,3%
	Total	1	4,8%	11	52,4%	9	42,9%	21	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a docentes del colegio fiscal técnico Provincia de Bolívar

Interpretación:

En la tabla 03 se observa que el 61.9% de los docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar tienen un nivel medio con respecto a su motivación laboral, de los cuales el 33,3% de los docentes indican que la cultura organizacional está en un nivel regular, por otro lado, se observa que un 23.8% de los encuestados manifiestan que la motivación laboral está en un nivel bajo, de los cuales el 19% de los docentes indican que la cultura organizacional tiene un nivel regular, asimismo un 14,3% de los encuestados manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto, de los cuales un 9.5% de los encuestados indican que el clima organizacional es adecuado.

Objetivo Específico 2:

Conocer la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión liderazgo institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil.

Tabla 4: Motivación laboral y la dimensión liderazgo institucional

		Liderazgo institucional							
		Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación laboral	Bajo	4	19,0%	1	4,8%	0	0,0%	5	23,8%
	Medio	3	14,3%	7	33,3%	3	14,3%	13	61,9%
	Alto	1	4,8%	2	9,5%	0	0,0%	3	14,3%
	Total	8	38,1%	10	47,6%	3	14,3%	21	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a docentes del colegio fiscal técnico Provincia de Bolívar

Interpretación:

En la tabla 04 se observa que el 61,9% de los docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar tienen un nivel medio con respecto a la motivación laboral, de los cuales el 33,3% de los docentes manifiestan que al liderazgo institucional es regular, así también el 23,8% de los encuestados manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel bajo, de los cuales un 19% de los docentes encuestados indican que el liderazgo institucional tiene un nivel inadecuado, asimismo un 14,3% de los docentes indican que la motivación laboral es alta, de los cuales un 9,5% de los encuestados manifiestan que el liderazgo institucional tiene un nivel regular.

Objetivo Específico 3:

Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión comunicación organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil.

Tabla 5: Motivación laboral y la dimensión comunicación organizacional

		comunicación organizacional							
		Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación laboral	Bajo	2	9,5%	3	14,3%	0	0,0%	5	23,8%
	Medio	2	9,5%	9	42,9%	2	9,5%	13	61,9%
	Alto	1	4,8%	2	9,5%	0	0,0%	3	14,3%
	Total	5	23,8%	14	66,7%	2	9,5%	21	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a docentes del colegio fiscal técnico Provincia de Bolívar

Interpretación:

En la tabla 05 se observa que el 61,9% de los docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar indican que tienen un nivel medio con respecto a la motivación laboral, de los cuales el 42,9% de los encuestados manifiestan que tienen una comunicación organizacional regular, por otro lado el 23,8% de los docentes indican que la motivación laboral tiene un nivel bajo, de los cuales un 14,3% de los encuestados manifiestan tener una comunicación organizacional regular, por otro lado un 14,3% manifiestan que tienen una motivación laboral alta, de los cuales el 9,5% de los encuestados manifiesta tener una comunicación organizacional regular.

Objetivo Específico 4:

Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión relaciones interpersonales en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil.

Tabla 6: Motivación laboral y la dimensión relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales							
		Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación laboral	Bajo	0	0,0%	3	14,3%	2	9,5%	5	23,8%
	Medio	0	0,0%	9	42,9%	4	19,0%	13	61,9%
	Alto	0	0,0%	2	9,5%	1	4,8%	3	14,3%
	Total	0	0,0%	14	66,7%	7	33,3%	21	100,0%

Fuente: Aplicación de la encuesta a docentes del colegio fiscal técnico Provincia de Bolívar

Interpretación:

En la tabla 06 se observa que el 61,9% de los docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar manifiestan que tienen un nivel medio con respecto a la motivación laboral, de los cuales un 42,9% de los encuestados manifiestan que las relaciones interpersonales tienen un nivel regular, por otro lado el 23,8% de los docentes indican que la motivación laboral tiene un nivel bajo, de los cuales un 14,3% de los encuestados manifiestan que las relaciones interpersonales tienen un nivel regular, asimismo el 14,3% de los docentes indican que la motivación laboral es alta, de los cuales el 9,5% de los docentes manifiesta que las relaciones interpersonales está en el nivel regular.

Hipótesis General

H₁: La motivación laboral se relaciona significativamente con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

H₀: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019.

Tabla 7: Relación entre la motivación laboral y el clima institucional

Correlaciones				
			Motivación Laboral	Clima Institucional
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,713
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	21	21
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,713	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	21	21

* Correlación a nivel de 0,05

Interpretación:

La tabla 07 muestra que el valor de correlación Spearman ($\rho = 0,713$, $P = 0,045 < 0,05$) es 0,713, el valor de significación (sig.) es 0,045 y es menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), con lo cual se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el clima institucional, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Específica 1:

H₁: La motivación laboral se relaciona significativamente con la cultura Organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil.

Tabla 8: Relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional

Correlaciones				
			Motivación Laboral	Cultura
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,367
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	21	21
	Cultura	Coeficiente de correlación	,367	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	21	21

* Correlación a nivel de 0,05

Interpretación:

La tabla 08 muestra que el valor de correlación Spearman ($\rho = 0,367$, $P = 0,042 < 0,05$) es 0,367, el valor de significación (sig.) es 0,042 y es menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), con lo cual se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la cultura organizacional, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Específica 2:

H₂: La motivación laboral se relaciona significativamente con el liderazgo institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil.

Tabla 9: Relación entre la motivación laboral y el liderazgo institucional

Correlaciones				
		Motivación		
			Laboral	Liderazgo
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,520
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	21	21
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,520	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	21	21

* Correlación a nivel de 0,05

Interpretación:

La tabla 09 muestra que el valor de correlación Spearman ($\rho = 0,520$, $P = 0,034 < 0,05$) es 0,520, el valor de significación (sig.) es 0,034 y es menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), con lo cual se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo institucional, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Específica 3:

H₃: La motivación laboral se relaciona significativamente con la comunicación organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil.

Tabla 10: Relación entre la motivación laboral y la comunicación organizacional

Correlaciones				
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	Motivación Laboral	Comunicación
			1,000	,618
			Sig. (bilateral)	,029
			N	21
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,618	1,000
			Sig. (bilateral)	,029
			N	21

* Correlación a nivel de 0,05

Interpretación:

La tabla 10 muestra que el valor de correlación Spearman ($\rho = 0,618$, $P = 0,029 < 0,05$) es 0,618, el valor de significación (sig.) es 0,029 y es menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), con lo cual se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la comunicación organizacional, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Hipótesis Específica 4:

H4: La motivación laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil

Tabla 11: Relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales

Correlaciones				
			Motivación Laboral	Relaciones Sociales
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,740
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	21	21
	Relaciones Sociales	Coeficiente de correlación	,740	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	21	21

* Correlación a nivel de 0,05

Interpretación:

La tabla 11 muestra que el valor de correlación Spearman ($\rho = 0,740$, $P = 0,012 < 0,05$) es 0,740, el valor de significación (sig.) es 0,012 y es menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación), con lo cual se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

- Con respecto al objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019, con respecto a la revisión teórica según Robbins (1998) indico que la motivación es el proceso en el cual se estimula al individuo para que pueda realizar de manera adecuada sus acciones satisfaciendo de esta manera sus necesidades o el alcance de alguna meta establecida, lo cual al verificarse con nuestros resultados nos da un indicio que los docentes no se sienten realmente motivados, esto se puede observar con lo expuesto en la tabla 02 donde indica que un gran porcentaje de los docentes (61.9%) están presentando un nivel medio frente a la motivación laboral que perciben, y un 23.8% señalan tener una motivación baja, lo cual está generando que un 85.7% de los docentes presenten un nivel regular referente a su clima institucional, por otro lado los resultados obtenidos se pueden contrastar con lo investigado por Murga (2017) quien indica que un 67% de los docentes indican que algunas veces existen estímulos para mejorar el progreso y la motivación laboral.
- Referente al objetivo específico 1: determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión cultura Organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, se determinó que del 61.9% de los docentes que tienen un nivel medio con respecto a la motivación laboral, el 33.3% de ellos indican que la cultura organizacional está en un nivel regular, así también se observa que del 23.8% de los docentes quienes señalan que la motivación está en un nivel bajo, el 19% de ellos indican tener un nivel regular frente a la cultura organizacional, lo que explica que parte de los docentes creen que la institución no está teniendo la estructura, estrategias y sistema adecuados para una buena cultura organizacional, esto puede contrastarse con lo dicho por Denison (2013) quien afirma que para obtener una buena cultura organizacional esta debe estar basada en los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema de una organización, así mismo estos resultados son contradictorios con lo investigado por Talledo (2015) ya que en su trabajo de investigación obtuvo como resultado que un 85% de los docentes indicaron que existe una buena cultura organizacional.

- Por otro lado, con respecto al objetivo específico 2: Conocer la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión liderazgo institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, se obtuvo como parte de los resultados que del 61.9% de los docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar que tienen un nivel medio con respecto a su motivación laboral un 33.3% de ellos manifiestan que tienen un nivel bajo con respecto al liderazgo institucional, así también del 23.8% de los docentes que indican tener una motivación laboral baja el 19% de ellos precisan que en la institución se tiene un liderazgo institucional inadecuado lo que quiere decir que el liderazgo institucional que presenta el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar no es el adecuado ello porque las habilidades gerenciales o directivas no están guiadas a la forma de ser o actuar de los docentes, estos resultados no son favorables dada la sustentación teórica expuesta por Kotter (1988) quien indica que un buen liderazgo institucional es un conjunto de acciones que generan motivación y logro de objetivos ello con el aporte de las habilidades gerenciales y directivas, así también estos resultados se contradicen con lo obtenido por Casana (2016) quien evidencio que un 85% de los docentes indicaron que el clima dentro de la institución es el adecuado y los motiva a desarrollarse ello porque influyen factores con el liderazgo institucional el cual es llevado a cabo de manera adecuada por las autoridades de la institución lo cual brinda confianza y seguridad a los docentes.

- Con respecto al objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión comunicación organizacional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil, los resultados evidenciaron que del 61.9% de los docentes que presentan un nivel medio con respecto a la motivación laboral, el 42.9% de ellos señalaron que el nivel de comunicación organizacional es regular, por otro lado del 23.8% de los docentes que indicaron tener un nivel bajo de motivación el 14.3% manifestaron tener una comunicación organizacional regular, esto indica que la comunicación que se mantiene dentro del colegio fiscal está teniendo deficiencias lo cual como resultado generaría una inadecuada motivación laboral, estos resultados son contradictorios a lo expuesto por Kreps (1995) quien indica que la comunicación organizacional es

la adecuada siempre y cuando les permita recolectar información pertinente acerca de su organización haciendo un reconocimiento de sus funciones y los cambios que ocurren en ella, así también estos resultados se contradicen con lo investigado por Cornejo (2018) quien estableció que la comunicación es un predictor muy importante y ello se explica dentro de su investigación porque un 76.5% de los docentes mantienen un nivel alto de comunicación para la realización de sus labores como docentes dentro de la institución.

- Finalmente, con respecto al objetivo específico 4: Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión relaciones interpersonales en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil. Dentro de los resultados obtenidos en la tabla 6 se observa que el 61.9% de los docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar tienen un nivel medio con respecto a la motivación laboral, de los cuales el 42.9% de los encuestados señalaron que mantienen un nivel regular frente a las relaciones interpersonales, así mismo del 23.8% de los docentes que indicaron tener una motivación laboral baja, el 14.3% presentan un nivel regular con respecto a las relaciones interpersonales, estos resultados señalan que parte del personal docente tiene buenas relaciones entre compañeros y demás personal de la escuela, sin embargo hay un porcentaje de ello que no están acoplados del todo con el resto de sus compañeros, estos resultados van de la mano con lo expuesto con Silviera (2014) quien explica que las relaciones interpersonales es el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos, opiniones y de relaciones interpersonales que se da de forma satisfactoria con la comunidad y en la escuela originando oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje.

V. CONCLUSIONES

- La motivación laboral se relaciona significativamente con el clima institucional según los valores alcanzados en la tabla 7 $\rho = 0,713$ relación positiva, con un valor de significancia de 0,045 el cual es menor que 0,05 valor establecido por la investigación. Es decir que la motivación laboral es favorable lo cual contribuye a mantener un buen clima institucional.
- La motivación laboral se relaciona significativamente con la cultura organizacional según los valores alcanzados en la tabla 8 $\rho = 0,367$ relación positiva, con un valor de significancia de 0,042 el cual es menor que 0,05 valor establecido por la investigación. Esto significa que la motivación laboral y la cultura organizacional tiende a contribuir de forma significativa el desempeño docente en las diferentes actividades.
- La motivación laboral se relaciona significativamente con el liderazgo institucional según los valores alcanzados en la tabla 9 $\rho = 0,520$ relación positiva, con un valor de significancia de 0,034 el cual es menor que 0,05 valor establecido por la investigación. Con este resultado se puede afirmar que la motivación laboral es la parte esencial para que el trabajador mejore en su desempeño para lo cual es necesario de un buen liderazgo directivo y docente.
- La motivación laboral se relaciona significativamente con la comunicación organizacional, dado que según los valores alcanzados en la tabla 10 $\rho = 0,618$ relación positiva, con un valor de significancia de 0,029 el cual es menor que 0,05, valor establecido por la investigación. Este resultado indica que la motivación laboral es un aspecto importante frente a la comunicación organizacional, puesto que la comunicación organizacional ayuda a mejorar los procesos institucionales para el logro de objetivos.
- La motivación laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales, dado que según los valores alcanzados en la tabla 11 $\rho = 0,740$ relación positiva, con un valor de significancia de 0,012 el cual es menor que 0,05, valor establecido por la investigación, esto quiere decir que mientras las relaciones interpersonales sean positivas dentro de la institución, esto ayudara a generar una adecuada motivación laboral lo cual creara un ambiente agradable para el desarrollo docente.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil promover el respeto mutuo entre docentes, realizar feedback con ellos y reconocimiento de sus logros, ello porque con esto los docentes se sentirán más comprometidos y observarán el interés y apoyo mutuo por parte de sus autoridades, así de esta manera se logrará un mejor clima institucional y un desempeño laboral.

Se recomienda a los directivos del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil mejorar la comunicación entre los diferentes áreas de control de la institución ya que esto ayudara a contribuir de una manera más clara y eficiente a un mejor entorno lo cual generara un compromiso entre los docentes y permitirá desarrollar un adecuado clima institucional, así también se recomienda que por parte de los directivos estimulen a la realización de actividades de participación activa que ayuden a lograr el desempeño laboral de cada uno de los docentes.

Se recomienda a los directivos del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar realizar reuniones de trabajo en las cuales los problemas o situaciones adversas ocurridas dentro de la institución puedan ser discutidos abierta y libremente, dando espacio a la crítica y autocrítica, todo esto realizado de manera ordenada y metódica con la finalidad de llegar a soluciones concretas, con lo cual se lograría obtener mejoras dentro de la cultura organizacional del colegio fiscal.

Con respecto a la dimensión liderazgo institucional se recomienda a las autoridades del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil mantener contacto permanente con los docentes de tal manera que cuando requieran la atención debida se pueda entablar charlas adecuadas para la solución de sus peticiones, así también como parte de la mejora del liderazgo la comunicación de las estrategias es de suma importancia ya que esto incentiva a cada docente al alcance de sus metas y esto a su vez ayuda a que cada uno de los docentes tenga clara sus responsabilidades.

Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales se recomienda al colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil generar estrategias las cuales estén basadas en la integración y organización de los docentes como conjunto, realizando también reuniones de interaprendizaje a través de proyectos de innovación en los cuales se necesite la intervención de los docentes.

REFERENCIAS

- Asencio, E. y Vazquez E. (2009). Empresa e Iniciativa Emprendedora. España: Ediciones Nobel.
- Barnett. (2012). Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano. Peru.
- Blanco A. (2008). Aprender a motivar. España: Paidós. .
- Cardenas. (2017). Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Peru.
- Castilla. (2018). Clima Organizacional con relacion a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados del Hospital Local Arjona. Quito.
- Chiavenato. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato. (2002). Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. . (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. Colombia: McGraw Hill. .
- Coronel. (2011). El clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional . Peru.
- Dan Denison R. (2013). What is organizational culture?
- Davis. (2001). La motivacion en los humanos. Mexico: McGrawill-Hill.
- Davis, K y Nestrow H. (2002). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Mexico: McGrawill-Hill.
- De la Fuente, J. &. (1997). Diseño organizativo de la empresa. Madrid: Diseño organizativo de la empresa.
- Dessler. (1993). Organización y Administración. Mexico: Prentice Hall Interamericana.
- Dessler. (2006). Administración de personal . España: Pearson Educación Octava Edición.
- Diaz, C. y. (2010). Convivencia y aprendizaje escolar en la adolescencia. Peru.
- Escobar. (2004). Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la contraloría municipal . Colombia.

- Garcia. (2012). Clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores del ministerio de Agricultura. Lima.
- García, M., Escalante, M., y Quiroga, Y. . (2012). mportancia del clima laboral en los resultados de una Empresa y la competitividad. Mexico: Universidad Autónoma .
- Garza. (2010). Clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamapaulinas. Mexico: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Halpin. (1962). Clima organizacional y satisfacción laboral. España.
- Herzberg. (1966). Work and the Nature of Man. New York. Harvard: Business Review.
- Herzberg. (1968). One More Time: How do you Motivate Employees. Harvard.
- Herzberg. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard: Business Review.
- Herzberg, F. (1996). Work and the Nature of Man. New York.
- Hitpass. (2003). BPM: Business Process Management Fundamentos y Conceptos de Implementación. Chile.
- Humberto. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque. . Peru.
- Jaramillo . (2016). Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos. Lima.
- Jimenez. (2009). Motivacion y Habilidades de Direccion. Mexico.
- Lasluisa. (2016). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA. Ambato - Ecuador.
- Maslow. (1994). Una teoría de la Motivación Humana. España: McKinsey & Company Ediciones Apóstrofe.
- Maslow. (1996). Una teoría de la Motivación Humana. España: McKinsey & Company Ediciones Apóstrofe.
- Méndez. (2012). Cómo influye el Clima Laboral en la Motivación de las y los trabajadores. Ecuador.
- Monteza. (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores en la institucion Virgen del Carmen - Chiclayo. Peru.
- Murga, V. (2017). Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Danper. trujillo.
- Obregoso. (2004). Dimensiones del clima institucional. Peru.

- Pelaez. (2004). El valor del potencial Humano en las Organizaciones Empresariales. Mexico.
- Perez. (2001). Motivación y Satisfacción Laboral en la administración regional extremeña. España.
- Ramirez. (2012). La Motivación Laboral, Factor Fundamental para el logro de Objetivos Organizacionales: Caso Empresa Manufacturera de Tubería de Acero. Mexico.
- Retamal. (2008). Clima y satisfacción como predictores del desempeño. Chile.
- Robbins. (1998). Fundamentos del Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (1990). Organizations thoery: Structure, design and aplications. Englewood Cliffs: Ed. Prentice-Hall.
- Sotomayor. (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Tacna: Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Stoner, J.A.F, Freeman, R.E. & Gilbert, D.R. (1996). Administración, Prentice- Hall Hispanoamericana. Mexico D.F.
- Stringer, L. y. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- Stringer, L. y. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press. EE.UU.
- Talledo, M. (2015). Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes. Trujillo.
- Toro. (2002). Clima organizacional y productividad laboral. Colombia.
- Uria. (2011). El Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1: Ficha técnica de Motivación Laboral

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir la Motivación Laboral
2. **AUTORA:** Matilde Marlene Chango Caiza
3. **FECHA:** 03 de noviembre 2019
4. **OBJETIVO:** Es recoger información sobre la motivación laboral en colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil
5. **APLICACIÓN:** Docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil.
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN:** 15 minutos
8. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
9. **N° DE ÍTEMS:** 30

1. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

• Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
Niveles	Factores de Higiene		Relaciones Sociales		Factores motivacionales		Satisfacción Laboral	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	8	18	5	11	10	23	7	16
Medio	19	29	12	18	24	37	17	26
Alto	30	40	19	25	38	50	27	35

• Evaluación de variable

Motivación Laboral

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	30	70
Medio	71	111
Alto	112	150

ANEXO 2: Encuesta para medir la Motivación Laboral

Estimado (a) docente:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo fundamental evaluar e identificar algunas características de la motivación laboral con la finalidad de aportar mejoras a la institución educativa, la encuesta será anónima y la información que se obtenga será confidencial, por lo que se sugiere contestar con suma sinceridad.

Sexo: Masculino () Femenino ()

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Dimensión Factores de Higiene y remuneración	1	2	3	4	5
1. Cree que el ambiente en el que trabaja es un ambiente agradable					
2. Recibe los cursos y equipos necesarios para realizar su trabajo					
3. Las condiciones de limpieza, salud e higiene son muy buenas en su trabajo					
4. Se ha quejado alguna vez por algún factor de higiene en su trabajo					
5. Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza					
6. La remuneración que percibe le permite la autorrealización profesional					
7. La institución cumple con todos los beneficios de acuerdo a las leyes laborales					
8. Se siente motivado con los incentivos otorgados y percibidos por parte de su institución					
Dimensión Relaciones Sociales					
9. Cree usted que las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre si					
10. Prevalece una atmosfera amistosa dentro de la institución					
11. En su institución se celebran eventos especiales (Cumpleaños)					
12. Considera que todos trabajan en equipo					
13. En su institución la relación con su jefe es agradable					
Dimensión Factores Motivacionales					
14. Su superior reconoce sus labores bien realizadas					
15. Recibe críticas constructivas en su trabajo para crecer y mejorar					
16. En su institución se le da la confianza para realizar su trabajo de manera responsable					
17. Cumple su horario establecido y demuestra puntualidad					
18. Cree que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades					
19. El trabajo que realiza contribuye directamente al alcance de objetivos					
20. Con tu trabajo contribuyes directamente al logro de los objetivos dentro de la institución					
21. Tiene la capacitación necesaria para desarrollarse como persona profesional					
22. Usted cree que tiene la oportunidad de hacer línea de carrera					

23. La remuneración que percibe le permite la autorrealización profesional					
Dimensión satisfacción laboral					
24. La distribución actual de los ambientes de trabajo brinda facilidades y comodidades pedagógicas					
25. Su participación juega un papel importante con el éxito de la institución					
26. Siento que mi sueldo es bajo con relación a la labor que realizo					
27. Los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados					
28. Me agrada trabajar con mis compañeros					
29. Recibe apoyo por parte de la institución para realizar su trabajo					
30. Recibe reconocimientos por su labor desempeñada en su institución					

ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	3	1	4	5	1	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	3	5	3	3	5	2	3	3	3	3	5	3	4	1	2
2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	3	2	1	3	2	5	4	1	4	1	1	4	1	3	1	1	4	1	1
4	2	2	2	1	3	1	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	3	2	4	5	2	2	2	4	2	2	4	2	2
5	2	3	4	1	1	3	4	4	2	2	1	3	1	2	2	3	5	4	2	5	2	3	3	2	4	3	3	4	2	1
6	3	1	3	1	3	1	3	1	4	4	4	4	3	2	2	2	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	2	1
7	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	1	3	3	5	3	1	3	2	1
8	3	1	2	1	3	1	1	1	4	3	1	3	2	2	3	3	5	3	2	3	5	1	1	1	3	1	1	5	2	1
9	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3
10	4	3	4	1	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	2	4	5	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3

ANEXO 4: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	85,20	385,733	,588	,926
P2	86,20	391,511	,407	,928
P3	85,00	374,667	,545	,926
P4	86,10	377,878	,377	,930
P5	85,50	367,833	,691	,924
P6	85,80	357,511	,791	,922
P7	85,00	365,333	,686	,924
P8	85,70	364,233	,693	,924
P9	85,00	420,667	-,521	,935
P10	85,20	413,289	-,227	,934
P11	85,80	398,844	,166	,930
P12	85,00	401,556	,113	,930
P13	85,40	388,933	,471	,927
P14	85,30	373,789	,822	,924
P15	85,30	404,011	,021	,931
P16	84,80	373,956	,793	,924
P17	83,10	405,656	-,024	,930
P18	83,80	385,733	,550	,927
P19	85,00	373,556	,566	,926
P20	83,40	389,822	,541	,927
P21	84,00	378,000	,401	,929
P22	85,00	352,222	,846	,921
P23	84,30	367,567	,653	,925
P24	85,30	363,344	,910	,922
P25	83,80	379,289	,744	,925
P26	84,60	356,711	,782	,923
P27	85,30	358,678	,879	,921
P28	83,80	401,511	,114	,930
P29	85,50	360,944	,892	,921
P30	85,90	360,767	,847	,922

ANEXO 5: Ficha técnica de Clima Institucional

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir el Clima Institucional
2. **AUTORA:** Matilde Marlene Chango Caiza
3. **FECHA:** 03 de noviembre 2019
4. **OBJETIVO:** Es recoger información sobre el clima institucional en colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil
5. **APLICACIÓN:** Docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil.
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN:** 15 minutos
8. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
9. **N° DE ÍTEMS:** 30

2. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
Niveles	Cultura Organizacional		Liderazgo Institucional		Comunicación Organizacional		Relaciones Interpersonales	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Inadecuado	8	18	5	11	10	23	7	16
Regular	19	29	12	18	24	37	17	26
Adecuado	30	40	19	25	38	50	27	35

- Evaluación de variable **Clima Institucional**

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Inadecuado	30	70
Regular	71	111
Adecuado	112	150

ANEXO 6: Encuesta para medir la Clima Institucional

Estimado (a) docente:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo fundamental evaluar e identificar algunas características del clima institucional con la finalidad de aportar mejoras a la institución educativa, la encuesta será anónima y la información que se obtenga será confidencial, por lo que se sugiere contestar con suma sinceridad.

Sexo: Masculino () Femenino ()

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

dimensión Cultura Organizacional	1	2	3	4	5
1. Se le me ofrece la oportunidad de realizar sus labores en función a sus capacidades pedagógicas y metodológicas.					
2. El director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
3. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización					
4. Estoy comprometido con mi organización.					
5. Considera que los miembros de su institución están muy comprometidos con sus labores					
6. El director transmite al personal la debida confianza para que se cumpla con las expectativas y misión de la organización					
7. Se interesa por el desarrollo de su organización.					
8. Recibe buen trato por parte de todo el panel de docentes y funcionarios de su institución					
dimensión Liderazgo Institucional					
9. La institución motiva y estimula a la plana docente por sus logros y desempeño					
10. Las normas dentro de las instituciones son aplicadas para todo el personal por igual					
11. El director es supervisado, asesorado y orientado adecuadamente					
12. El director resuelve los problemas dentro de su institución teniendo en cuenta la opinión de los demás					
13. Se han implementado acciones disciplinarias en la U.E. para mejorar las acciones de los docentes					
Dimensión Comunicación Organizacional					
14. En su institución se trata de obtener información antes de tomar una decisión					
15. Tiene conocimiento de las tareas o funciones realizadas dentro de la U.E.					
16. Se le informa sobre los resultados de los monitoreos realizados sobre su salón de clase					
17. En mi organización participo en la toma de decisiones					
18. La remuneración que percibe le permite la autorrealización profesional					
19. Se comunica regularmente con sus colegas para recabar apreciaciones o percepciones relacionadas al trabajo.					

20. El director comunica constantemente sobre los cambios que se generan dentro de la institución					
21. Presto atención a los comunicados que emiten en mi organización					
22. Considera que en su institución exista una comunicación empática con los docentes					
23. Existe comunicación confiable alentando al logro de metas dentro de la institución					
Dimensión Relaciones Interpersonales					
24. Algunas veces ha conversado con sus colegas sobre temas que no forman parte del trabajo					
25. Le agrada estar en compañía de otros compañeros de su institución					
26. Tiende a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
27. Le gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
28. Prefiere trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					
29. Confronta de manera adecuada con quien está en desacuerdo					
30. Participa en focus group con sus compañeros en las reuniones solicitadas					

ANEXO 7: MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5
2	1	1	2	1	3	1	4	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	4	2	5	3	1	4	5	3	3	3	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	2	5	4	2	3	3	1	5	5	2
4	1	1	4	1	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4
5	2	2	3	3	2	4	4	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	4	4	3	4	4
6	3	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5
7	2	2	5	3	4	5	5	3	1	2	2	1	4	2	3	3	1	1	3	2	5	2	2	3	3	3	1	3	3	4
8	2	3	5	4	4	5	4	3	3	2	1	3	3	2	3	5	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4
9	2	3	5	4	4	5	4	3	3	2	1	3	3	2	3	5	3	3	3	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3
10	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	5	5	2	3	4	4	5	2	4	3	4

ANEXO 8: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	92,10	422,989	,832	,942
P2	91,70	411,122	,844	,941
P3	90,10	429,211	,687	,943
P4	91,00	406,222	,862	,941
P5	90,60	422,711	,911	,941
P6	90,20	436,400	,439	,945
P7	90,10	452,100	,391	,946
P8	91,30	426,678	,880	,942
P9	92,00	415,778	,911	,941
P10	92,10	419,211	,840	,941
P11	92,40	431,156	,460	,946
P12	92,10	410,100	,897	,940
P13	91,70	422,456	,732	,942
P14	92,20	409,956	,908	,940
P15	91,70	411,789	,888	,941
P16	91,10	430,100	,518	,945
P17	92,50	423,167	,767	,942
P18	92,10	410,322	,957	,940
P19	91,50	449,167	,321	,946
P20	92,00	409,778	,760	,942
P21	90,10	463,878	-,088	,950
P22	91,40	429,156	,612	,944
P23	91,90	418,100	,948	,941
P24	91,60	458,267	,051	,948
P25	90,80	453,733	,186	,947
P26	90,90	446,322	,390	,945
P27	91,50	472,944	-,238	,953
P28	90,70	436,233	,731	,943
P29	90,50	449,167	,321	,946
P30	90,60	467,822	-,202	,950

ANEXO 9: Matriz de Validación de instrumento motivación laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Motivación Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima institucional

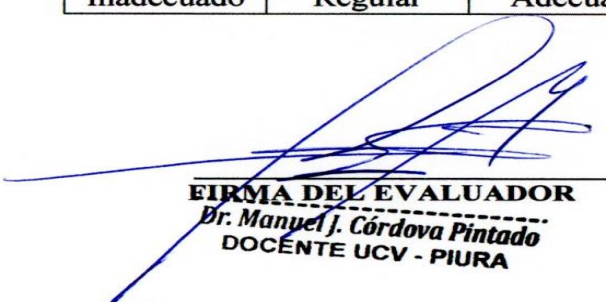
DIRIGIDO A: Docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN: Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN LABORAL

Motivación laboral y su relación con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Motivación Laboral: García, Escalante, Quiroga, (2012). Considerada a la motivación laboral como una situación emocional positiva llevada a cabo por una persona ante la reacción de obtener un estímulo, compensando una necesidad que puede derivar como resultado un mejor comportamiento la cual está influenciada por factores de higiene como de remuneración, relaciones sociales, factores que promueven la motivación y satisfacción laboral	Factores de Higiene y remuneración:	Condiciones de trabajo	1. Cree que el ambiente en el que trabaja es un ambiente agradable						✓		✓		✓		✓	
			2. Recibe los cursos y equipos necesarios para realizar su trabajo						✓		✓		✓		✓	
			3. Las condiciones de limpieza, salud e higiene son muy buenas en su trabajo						✓		✓		✓		✓	
			4. La institución tiene áreas de distracción para descansar en los tiempos libres						✓		✓		✓		✓	
		Remuneración	5. Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza						✓		✓		✓		✓	
			6. La remuneración que percibe le permite la autorrealización profesional						✓		✓		✓		✓	
			7. La institución cumple con todos los beneficios de acuerdo a las leyes laborales						✓		✓		✓		✓	
			8. Se siente motivado con los incentivos otorgados y percibidos por parte de su institución						✓		✓		✓		✓	
	Relaciones Sociales :	Relación con los compañeros	9. Cree usted que las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre si						✓		✓		✓		✓	
			10. Prevalece una atmosfera amistosa dentro de la institución						✓		✓		✓		✓	
			11. En su institución se celebran eventos especiales (Cumpleaños)						✓		✓		✓		✓	
		Relación dentro de la institución	12. Considera que todos trabajan en equipo						✓		✓		✓		✓	
			13. En su institución la relación con su jefe es agradable						✓		✓		✓		✓	

Factores Motivacionales : Así también se encuentra a la dimensión factores motivacionales el cual según Herzberg (1959) estableció que los "Factores motivacionales o intrínsecos se relacionan con el trabajo mismo, realización, responsabilidad, reconocimiento, contribución, motivación" (p.155).	Reconocimiento	14. La autoridad reconoce sus labores bien realizadas							✓		✓		✓		✓	
		15. Recibe críticas constructivas en su trabajo para crecer y mejorar							✓		✓		✓		✓	
		16. En su institución se le da la confianza para realizar su trabajo de manera responsable							✓		✓		✓		✓	
	Responsabilidad	17. Cumple su horario establecido y demuestra puntualidad							✓		✓		✓		✓	
		18. Cree que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades							✓		✓		✓		✓	
	Contribución	19. Recibe información de cómo desempeña su trabajo en la institución							✓		✓		✓		✓	
		20. Con tu trabajo contribuyes directamente al logro de los objetivos dentro de la institución							✓		✓		✓		✓	
	Motivación	21. Tiene la capacitación necesaria para desarrollarse como persona profesional							✓		✓		✓		✓	
		22. Usted cree que tiene la oportunidad de hacer línea de carrera							✓		✓		✓		✓	
		23. Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en la U.E							✓		✓		✓		✓	
satisfacción laboral : Robbins (1998) la define como el conjunto de actitudes y condiciones generales del individuo hacia su trabajo, indicando así que el que está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este dado los beneficios y relaciones sociales	Condiciones	24. La distribución actual de los ambientes de trabajo brinda facilidades y comodidades pedagógicas							✓		✓		✓		✓	
		25. Su participación juega un papel importante con el éxito de la institución							✓		✓		✓		✓	
	Beneficios	26. Las cargas de trabajo están bien repartidas entre los colegas							✓		✓		✓		✓	
		27. Los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados							✓		✓		✓		✓	
	Relaciones sociales	28. Me agrada trabajar con mis compañeros							✓		✓		✓		✓	
		29. Recibe apoyo por parte de la institución para realizar su trabajo							✓		✓		✓		✓	
		30. Recibe reconocimientos por su labor desempeñada en su institución							✓		✓		✓		✓	

ANEXO 10: Matriz de Validación de instrumento Clima institucional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Clima Institucional

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima institucional

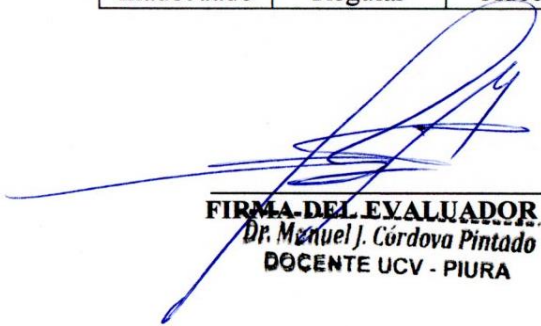
DIRIGIDO A: Docentes del colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN: Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR.
Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

Motivación laboral y su relación con el clima institucional en el colegio fiscal técnico provincia de Bolívar en Guayaquil 2019.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
				1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Clima Institucional: Litwin y Stringer (1968) estableció que el clima institucional es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo influenciado por la cultura, liderazgo y relaciones interpersonales que son susceptibles de ser medidas percibidas directas o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento, comunicación y motivación".	Cultura Organizacional : Según Hitpass (2003) la cultura organizacional está íntimamente ligado a la identidad, la moral, motivación y a la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros	Identidad	1. El centro educativo ofrece la oportunidad de realizar sus labores en función a sus capacidades pedagógicas y metodológicas.						✓		✓		✓		✓	
			2. La rectora se preocupa por crear un ambiente laboral agradable						✓		✓		✓		✓	
			3. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución						✓		✓		✓		✓	
			4. Te sientes inspirado por la misión y propósito de su institución.						✓		✓		✓		✓	
			5. Considera que los miembros de su institución están muy comprometidos con sus labores						✓		✓		✓		✓	
		Motivación	6. Estoy comprometido con el normal desarrollo pedagógico						✓		✓		✓		✓	
			7. Se interesa por el desarrollo de su institución						✓		✓		✓		✓	
			8. Recibe buen trato por parte de todo el personal de docentes y funcionarios de su institución						✓		✓		✓		✓	
	Liderazgo Institucional : Kotter (1988) destaca el liderazgo institucional como una sucesión de acciones de control en donde los esfuerzos solidariamente grupales generan motivación y un logro en específico,	Motivación y normativa	9. La institución motiva y estimula a la plana docente por sus logros y desempeño						✓		✓		✓		✓	
			10. Las normas dentro de las instituciones son aplicadas para todo el personal por igual						✓		✓		✓		✓	
			11. La rectora es supervisado, asesorado y orientado adecuadamente						✓		✓		✓		✓	
		Control	12. La autoridad resuelve los problemas dentro de su institución teniendo en cuenta la opinión de los demás						✓		✓		✓		✓	
			13. Se han implementado acciones disciplinarias en la U.E. para mejorar las acciones de los docentes						✓		✓		✓		✓	
		Comunicación Organizacional :	14. En su institución se trata de obtener información antes de tomar una decisión						✓		✓		✓		✓	

	Kreps (1995) es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización mediante la comunicación haciendo un reconocimiento de sus funciones y los cambios que ocurren dentro de ella	Conocimiento de las funciones	15. Tiene conocimiento de las tareas o funciones realizadas dentro de la U.E.						✓		✓		✓		✓	
			16. Se le informa sobre los resultados de monitoreo realizado en el salón de clase						✓		✓		✓		✓	
			17. En la institución participo en la toma de decisiones						✓		✓		✓		✓	
		Comunicación	18. Existe la comunicación de doble vía dentro de la institución (rector – docente, docente - rector)						✓		✓		✓		✓	
			19. Se comunica regularmente con sus colegas para recabar apreciaciones o percepciones relacionadas al trabajo.						✓		✓		✓		✓	
			20. La rectora se comunica constantemente sobre los cambios que se generan dentro de la institución						✓		✓		✓		✓	
			21. Presto atención a los comunicados que emiten en la institución						✓		✓		✓		✓	
			22. Considera que en su institución exista una comunicación empática con los docentes						✓		✓		✓		✓	
			23. Existe comunicación confiable alentando al logro de metas dentro de la institución						✓		✓		✓		✓	
	Relaciones Interpersonales : Según Silveira (2014) es el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos, opiniones y de relaciones interpersonales que se da de forma satisfactoria con la comunidad y en la escuela	En la escuela	24. Algunas veces ha conversado con sus colegas sobre temas que no forman parte del trabajo						✓		✓		✓		✓	
			25. Le agrada estar en compañía de otros compañeros de su institución						✓		✓		✓		✓	
			26. Tiende a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo						✓		✓		✓		✓	
		En la comunidad	27. Le gusta pertenecer a los grupos y organizaciones						✓		✓		✓		✓	
			28. Prefiere trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)						✓		✓		✓		✓	
			29. Confronta de manera adecuada con quien está en desacuerdo						✓		✓		✓		✓	
			30. Asumes compromisos para superar dificultades en su institución						✓		✓		✓		✓	

ANEXO 11: VALIDACIÓN MOTIVACIÓN LABORAL POR JUEZ N° 1

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Tania Guadalupe España Posso
 Carrera : Magister en Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Información y Educación Física
 Fecha : 12 de noviembre 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuesta para medir la Motivación Laboral

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA (☒) : Total mente de acuerdo ED () : En desacuerdo
 DA () : De acuerdo TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Dimensión Factores de Higiene y remuneración						
1	Cree que el ambiente en el que trabaja es un ambiente agradable				<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Recibe los cursos y equipos necesarios para realizar su trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Las condiciones de limpieza, salud e higiene son muy buenas en su trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		
4	La institución tiene áreas de distracción para descansar en los tiempos libres				<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza				<input checked="" type="checkbox"/>		
6	La remuneración que percibe le permite la autorrealización profesional				<input checked="" type="checkbox"/>		
7	La institución cumple con todos los beneficios de acuerdo a las leyes laborales				<input checked="" type="checkbox"/>		

8	Se siente motivado con los incentivos otorgados y percibidos por parte de su institución				X		
	Dimensión Relaciones Sociales						
9	Cree usted que las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre si				X		
10	Prevalece una atmosfera amistosa dentro de la institución				X		
11	En la institución se celebran eventos especiales (Cumpleaños)				X		
12	Considera que todos trabajan en equipo				X		
13	En su institución la relación con su jefe es agradable				X		
	Dimensión Factores Motivacionales						
14	La autoridad reconoce sus labores bien realizadas				X		
15	Recibe críticas constructivas de colegas en su trabajo para crecer y mejorar				X		
16	En su institución se le da la confianza para realizar su trabajo de manera responsable				X		
17	Cumple su horario establecido y demuestra puntualidad				X		
18	Cree que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades				X		
19	Recibe información de cómo desempeña su trabajo en la institución				X		
20	Con su trabajo contribuyes directamente al logro de los objetivos dentro de la I.E.				X		
21	Tiene la capacitación necesaria para desarrollarse como persona profesional				X		
22	Usted cree que tiene la oportunidad de hacer línea de carrera				X		
23	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en la U. E.				X		
	Dimensión satisfacción laboral						
24	La distribución actual de los ambientes de trabajo brinda facilidades y comodidades pedagógicas				X		
25	Su participación juega un papel importante con el éxito de la institución				X		
26	Las cargas de trabajo están bien repartidas entre los colegas				X		

27	Los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados				X		
28	Me agrada trabajar con mis compañeros				X		
29	Recibe apoyo por parte de la institución para realizar su trabajo				X		
30	Recibe reconocimientos por su labor desempeñada en su institución				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			

20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
TOTAL	30	0	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Tania Guadalupe España Posso

.....

Firma

Tania España Posso

Tania España Posso
MAGISTER

Reg. 729712 - 1243652012 - 0717

Guayaquil, 12 de noviembre del 2019

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																X					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																X					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																X					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																X					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.


Piura, 12 de noviembre de 2019.

Mgtr.: Tania Guadalupe España Posso

DNI: 0916311897

Teléfono: 0993245945

E-mail: taniespa88@hotmail.com

Firma: 

Tania España Posso
MAGISTER

Reg. 729712 - 1243652012 - 0717

ANEXO 12: VALIDACIÓN CLIMA INSTITUCIONAL POR JUEZ N° 1

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Tania Guadalupe España Posso
Carrera : Magister en Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Información y Educación Física
Fecha : 12 de noviembre 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuesta para medir el Clima Institucional

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	(<input checked="" type="checkbox"/>)	:	Total mente de acuerdo	ED	()	:	En desacuerdo
DA	(<input checked="" type="checkbox"/>)	:	De acuerdo	TD	()	:	Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Dimensión Cultura Organizacional						
1	El centro educativo ofrece la oportunidad de realizar sus labores en función a sus capacidades pedagógicas y metodológicas.			X			
2	La rectora se preocupa por crear un ambiente laboral agradable			X			
3	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución				X		
4	Te sientes inspirado por la misión y propósito de su institución				X		
5	Considera que los miembros de su institución están muy comprometidos con sus labores			X			
6	Estoy comprometido con el normal desarrollo pedagógico				X		
7	Se interesa por el desarrollo de la institución				X		
8	Recibe buen trato por parte de todo el panel de docentes y funcionarios de su institución			X			

	Dimensión Liderazgo Institucional						
9	La institución motiva y estimula a la planta docente por sus logros y desempeño			X			
10	Las normas dentro de las instituciones son aplicadas para todo el personal por igual			X			
11	La rectora es supervisada, asesorada y orientada adecuadamente			X			
12	La autoridad resuelve los problemas dentro de su institución teniendo en cuenta la opinión de los demás			X			
13	Se han implementado acciones disciplinarias en la I.E. para mejorar las acciones de los docentes				X		
	Dimensión Comunicación Organizacional						
14	En su institución se trata de obtener información antes de tomar una decisión			X			
15	Tiene conocimiento de las tareas o funciones realizadas dentro de la U.E.			X			
16	Se le informa sobre los resultados de monitoreo realizados en el salón de clase			X			
17	En la institución participo en la toma de decisiones			X			
18	Existe la comunicación de doble vía dentro de la institución (rector – docente, docente – rector)			X			
19	Se comunica regularmente con sus colegas para recabar apreciaciones o percepciones relacionadas al trabajo.				X		
20	La rectora comunica constantemente sobre los cambios que se generan dentro de la institución				X		
21	Presto atención a los comunicados que emiten en mi institución				X		
22	Considera que en la institución exista una comunicación empática con los docentes				X		
23	Existe comunicación confiable alentando al logro de metas dentro de la institución				X		
	Dimensión Relaciones Interpersonales						
24	Algunas veces ha conversado con sus colegas sobre temas que no forman parte del trabajo			X			
25	Le agrada estar en compañía de otros compañeros de su institución			X			
26	Tiende a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo			X			

27	Le gusta pertenecer a los grupos y organizaciones			X		
28	Prefiere trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)			X		
29	Confronta de manera adecuada con quien está en desacuerdo				X	
30	Asumes compromisos para superar dificultades en su institución			X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1		X		
2		X		
3	X			
4	X			
5		X		
6	X			
7	X			
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14		X		
15		X		
16		X		
17		X		
18		X		
19	X			
20	X			

21	X			
22	X			
23		X		
24		X		
25		X		
26		X		
27		X		
28		X		
29	X			
30		X		
TOTAL	14	16	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Tania Guadalupe España Posso

Firma

Tania España Posso

Tania España Posso
MAGISTER

Reg. 729712 - 1243652012 - 0717

Guayaquil, 12 de noviembre del 2019

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																X					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																X					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																X					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.


Piura, 12 de noviembre de 2019.

Mgtr.: Tania Guadalupe España Posso

DNI: 0916311897

Teléfono: 0993245945

E-mail: taniespa88@hotmail.com

Firma: 

Tania España Posso
MAGISTER

Reg. 729712 - 1243652012 - 0717

ANEXO 13: VALIDACIÓN MOTIVACIÓN LABORAL POR JUEZ N° 2

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : María Mercedes Molina Freire
Carrera : Maestra en Administración de la Educación
Fecha : 12 de noviembre 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuesta para medir la Motivación Laboral

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	(<input checked="" type="checkbox"/>)	:	Total mente de acuerdo	ED	(<input type="checkbox"/>)	:	En desacuerdo
DA	(<input type="checkbox"/>)	:	De acuerdo	TD	(<input type="checkbox"/>)	:	Total mente en desacuerdo

Anote una “X” en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Dimensión Factores de Higiene y remuneración						
1	Cree que el ambiente en el que trabaja es un ambiente agradable				X		
2	Recibe los cursos y equipos necesarios para realizar su trabajo				X		
3	Las condiciones de limpieza, salud e higiene son muy buenas en su trabajo				X		
4	La institución tiene áreas de distracción para descansar en los tiempos libres				X		
5	Considera que su remuneración está de acuerdo al trabajo que realiza				X		
6	La remuneración que percibe le permite la autorrealización profesional				X		
7	La institución cumple con todos los beneficios de acuerdo a las leyes laborales				X		

8	Se siente motivado con los incentivos otorgados y percibidos por parte de su institución				X		
	Dimensión Relaciones Sociales						
9	Cree usted que las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre si				X		
10	Prevalece una atmosfera amistosa dentro de la institución				X		
11	En la institución se celebran eventos especiales (Cumpleaños)				X		
12	Considera que todos trabajan en equipo				X		
13	En su institución la relación con su jefe es agradable				X		
	Dimensión Factores Motivacionales						
14	La autoridad reconoce sus labores bien realizadas				X		
15	Recibe críticas constructivas de colegas en su trabajo para crecer y mejorar				X		
16	En su institución se le da la confianza para realizar su trabajo de manera responsable				X		
17	Cumple su horario establecido y demuestra puntualidad				X		
18	Cree que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo sus capacidades				X		
19	Recibe información de cómo desempeña su trabajo en la institución				X		
20	Con su trabajo contribuyes directamente al logro de los objetivos dentro de la I.E.				X		
21	Tiene la capacitación necesaria para desarrollarse como persona profesional				X		
22	Usted cree que tiene la oportunidad de hacer línea de carrera				X		
23	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en la U. E.				X		
	Dimensión satisfacción laboral						
24	La distribución actual de los ambientes de trabajo brinda facilidades y comodidades pedagógicas				X		
25	Su participación juega un papel importante con el éxito de la institución				X		
26	Las cargas de trabajo están bien repartidas entre los colegas				X		

27	Los beneficios que le ofrecen en su trabajo son los adecuados				X		
28	Me agrada trabajar con mis compañeros				X		
29	Recibe apoyo por parte de la institución para realizar su trabajo				X		
30	Recibe reconocimientos por su labor desempeñada en su institución				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			

20	X			
21	X			
22	X			
23	X			
24	X			
25	X			
26	X			
27	X			
28	X			
29	X			
30	X			
TOTAL	30	0	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

María Mercedes Molina Freire

Firma

.....
María Molina Freire
MAESTRA

Reg. 6043132864

Guayaquil, 12 de noviembre del 2019

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																X					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																X					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																X					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de noviembre de 2019.

Mgtr.: María Mercedes Molina Freire

DNI: 0901526749

Teléfono: 0982469888

E-mail: marmecmol@hotmail.com

Firma:

Maria Molina Freire

MAESTRA

Reg. 6043132864

ANEXO 14: VALIDACIÓN CLIMA INSTITUCIONAL POR JUEZ N° 2

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : María Mercedes Molina Freire
 Carrera : Maestra en Administración de la Educación
 Fecha : 12 de noviembre 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Encuesta para medir el Clima Institucional

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	(<input checked="" type="checkbox"/>)	:	Total mente de acuerdo	ED	()	:	En desacuerdo
DA	(<input checked="" type="checkbox"/>)	:	De acuerdo	TD	()	:	Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Dimensión Cultura Organizacional						
1	El centro educativo ofrece la oportunidad de realizar sus labores en función a sus capacidades pedagógicas y metodológicas.			X			
2	La rectora se preocupa por crear un ambiente laboral agradable			X			
3	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la institución				X		
4	Te sientes inspirado por la misión y propósito de su institución				X		
5	Considera que los miembros de su institución están muy comprometidos con sus labores			X			
6	Estoy comprometido con el normal desarrollo pedagógico				X		
7	Se interesa por el desarrollo de la institución				X		
8	Recibe buen trato por parte de todo el panel de docentes y funcionarios de su institución			X			

	Dimensión Liderazgo Institucional						
9	La institución motiva y estimula a la planta docente por sus logros y desempeño				X		
10	Las normas dentro de las instituciones son aplicadas para todo el personal por igual				X		
11	La rectora es supervisada, asesorada y orientada adecuadamente				X		
12	La autoridad resuelve los problemas dentro de su institución teniendo en cuenta la opinión de los demás				X		
13	Se han implementado acciones disciplinarias en la I.E. para mejorar las acciones de los docentes				X		
	Dimensión Comunicación Organizacional						
14	En su institución se trata de obtener información antes de tomar una decisión			X			
15	Tiene conocimiento de las tareas o funciones realizadas dentro de la U.E.			X			
16	Se le informa sobre los resultados de monitoreo realizados en el salón de clase			X			
17	En la institución participo en la toma de decisiones			X			
18	Existe la comunicación de doble vía dentro de la institución (rector – docente, docente – rector)			X			
19	Se comunica regularmente con sus colegas para recabar apreciaciones o percepciones relacionadas al trabajo.				X		
20	La rectora comunica constantemente sobre los cambios que se generan dentro de la institución				X		
21	Presto atención a los comunicados que emiten en mi institución				X		
22	Considera que en la institución exista una comunicación empática con los docentes				X		
23	Existe comunicación confiable alentando al logro de metas dentro de la institución			X			
	Dimensión Relaciones Interpersonales						
24	Algunas veces ha conversado con sus colegas sobre temas que no forman parte del trabajo			X			
25	Le agrada estar en compañía de otros compañeros de su institución			X			
26	Tiende a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo			X			

27	Le gusta pertenecer a los grupos y organizaciones			X			
28	Prefiere trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)			X			
29	Confronta de manera adecuada con quien está en desacuerdo				X		
30	Asumes compromisos para superar dificultades en su institución			X			

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1		X		
2		X		
3	X			
4	X			
5		X		
6	X			
7	X			
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14		X		
15		X		
16		X		
17		X		
18		X		
19	X			
20	X			

21	X			
22	X			
23	X			
24		X		
25		X		
26		X		
27		X		
28		X		
29	X			
30		X		
TOTAL	11	19	0	0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

María Mercedes Molina Freire

Firma

.....
 María Molina Freire

MAESTRA

Guayaquil, 12 de noviembre del 2019
 Reg. 6043132864

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																X					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																X					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																X					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 12 de noviembre de 2019.

Mgtr.: María Mercedes Molina Freire
 DNI: 0901526749
 Teléfono: 0982469888
 E-mail: marmercmol@hotmail.com
 Firma:

Maria Molina Freire
MAESTRA
 Reg. 6043132864

ANEXO 15: AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Colegio Fiscal Técnico "PROVINCIA DE BOLIVAR"

Sauces 5 Área Comunal Teléfonos: 2826860-EXT.15 - 2623936 - 0998464465
Correo: Colegiobolivar2575@hotmail.com
Guayaquil - Ecuador

Guayaquil, 9 de Noviembre de 2019.

Oficio No. 284

Señor Rector
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
En su despacho.

De mi consideración:

Por medio de la presente comunicación, cúpleme expresar a usted, que se autoriza a la Ing. MATILDE MARLENE CHANGO CAIZA, con C.I. 1802532182, Docente de la Institución, para que aplique la encuesta a los señores docentes de la jornada vespertina, para que pueda culminar su proyecto de tesis "Motivación laboral y su relación con el clima institucional en el Colegio Fiscal Técnico Provincia de Bolívar en Guayaquil, 2019", en su prestigiosa Universidad.

Particular que informo para los fines pertinentes.



Atentamente,


Mgs. Sonia Amaya Peláez
RECTORA

Elab. R. Intriago 

ANEXO 16: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN																			
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN									SECCIÓN: A2					AULA: 203 C					
DOCENTE: Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado																			
N°	Actividades	2019															2020		
		Setiembre				Octubre				Noviembre					Diciembre		Enero		
		7	8	21	22	5	6	19	20	2	3	16	17	30	1	14	15	4	5
1	Planteamiento del problema, objetivos e Hipótesis	X	X	X															
2	Trabajos previos			X	X	X													
3	Construcción de las teorías relacionadas al tema				X	X	X	X	X	X	X	X	X						
4	Metodología-Tipo y diseño de investig-Población muestra				X	X	X												
5	Operacionalización de variables				X	X	X												
6	Revisión del avance del proyecto de tesis						X	X											
7	Aplicación de Turnitin					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Presentación y sustentación del proyecto de tesis								X										
9	Elaboración de instrumentos									X	X								
10	Validación y confiabilidad de instrumentos (prueba piloto)									X	X								
11	Recolección de datos (Aplicación de instrumentos)											X	X						
12	Procesamiento de datos estadísticos (SPSS)												X	X					
13	Análisis e interpretación de datos												X	X					
14	Análisis de resultados y contrastación de hipótesis.													X					
15	Discusión de resultados														X				
16	Formulación de Conclusiones y recomendaciones														X				
17	Redacción y revisión del informe final de tesis															X			
18	Presentación de informe final de TESIS																X		
19	Sustentación																X	X	

ANEXO 17: FOTOGRAFÍAS DE DOCENTES

